



POUVOIR JUDICIAIRE

C/18809/2022

ACJC/570/2025

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU LUNDI 28 AVRIL 2025**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 juillet 2024 (JTPH/186/2024), représenté par Me Sacha CAMPORINI, avocat, route de Florissant 64, 1206 Genève,

et

**B**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_ [GE], intimée, représentée par Me Olivia de WECK, avocate, FBT Avocats SA, rue du 31-Décembre 47, case postale 6120, 1211 Genève 6.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 mai 2025.

---

## EN FAIT

**A.** Par jugement JTPH/186/2024, reçu le 17 juillet 2024 par les parties, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevable la demande formée le 14 février 2023 par A\_\_\_\_\_ contre [la banque] B\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), condamné B\_\_\_\_\_ à délivrer à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail final et complet (ch. 2), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 3), arrêté les frais judiciaires à 3'500 fr., mis à la charge de A\_\_\_\_\_ et compensés à due concurrence avec l'avance fournie par celui-ci (ch. 4 à 6), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 8).

**B. a.** Par acte expédié le 13 septembre 2024, A\_\_\_\_\_ a formé appel du jugement précité, dont il sollicite l'annulation des chiffres 3 à 8 du dispositif. Il a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 88'000 fr. nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2022.

Il a produit un courrier du Ministère public du 15 juillet 2024 (pièce 2), un courrier adressé au Ministère public le 22 juillet 2024 (pièce 3), un procès-verbal d'audition devant la police du 30 novembre 2023 ainsi qu'une pièce jointe (pièces 5 et 6) et un procès-verbal d'audition devant la police du 8 janvier 2024 (pièce 4). Il a formulé des allégations nouvelles à l'appui de ces pièces.

**b.** Dans sa réponse du 6 novembre 2024, B\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

Au préalable, elle a conclu à ce que la Cour déclare irrecevables les pièces 2 à 6 déposées par A\_\_\_\_\_.

**c.** A\_\_\_\_\_ a répliqué, persistant dans ses conclusions.

**d.** Les parties ont été informées par plis du greffe du 17 janvier 2025 de ce que la cause était gardée à juger.

**C.** Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure :

**a.** B\_\_\_\_\_ exploite un établissement bancaire situé à Genève.

**b.** A\_\_\_\_\_ a été employé de B\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> octobre 2011 au 31 décembre 2022.

Du 1<sup>er</sup> février 2012 au 30 avril 2019, il a été "spécialiste contrôle et *reporting*" au sein du département "Contrôle de gestion". Il a par la suite été transféré à sa demande au département "Organisation", en qualité de "*Project Manager*" sous la responsabilité directe de C\_\_\_\_\_ – ancien employé de B\_\_\_\_\_ de 2006 jusqu'à

---

la fin de l'année 2022, en qualité de responsable du département "Organisation" les quatre dernières années – avant d'être nommé directeur adjoint du département à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Son salaire annuel a été porté à 160'100 fr. bruts dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ses frais de représentation s'élevaient à 8'000 fr. par an. Il allègue avoir perçu un bonus s'élevant à 9'500 fr. par an, ce que B\_\_\_\_\_ conteste.

**c.** Par courriel du 18 mai 2016, A\_\_\_\_\_ a demandé à D\_\_\_\_\_, un collègue, de cesser de faire des plaisanteries sur sa sexualité. D\_\_\_\_\_ lui a répondu qu'il ne le visait pas personnellement, ce que A\_\_\_\_\_ a contesté. Leur échange de courriels s'est ensuite envenimé et s'est soldé par un dernier courriel de D\_\_\_\_\_ lui indiquant "va te faire mettre ☺".

Une réunion a été fixée le 31 mai 2016 avec les ressources humaines, puis annulée à la demande de A\_\_\_\_\_ et de D\_\_\_\_\_ qui s'étaient expliqués dans l'intervalle. Ils ont confirmé par courriel à E\_\_\_\_\_, leur supérieur hiérarchique, qu'ils souhaitaient poursuivre leur collaboration professionnelle sans l'intervention d'un médiateur.

**c.a** Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a expliqué avoir fait l'objet de remarques homophobes de D\_\_\_\_\_ de 2014 à 2016. Il avait dû dévoiler son orientation sexuelle à E\_\_\_\_\_ et aux ressources humaines en leur transférant son courriel du 31 mai 2016. Il avait été informé par E\_\_\_\_\_ que pour qu'une sanction soit prononcée à l'encontre de D\_\_\_\_\_, la meilleure solution résidait dans un changement de département et de fonction des deux collaborateurs. Il avait alors renoncé à ce qu'une sanction soit prononcée contre D\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_ avait réprimé les agissements de D\_\_\_\_\_ qui avait cessé de l'importuner. En 2018, comme il lui était difficile de travailler en présence de D\_\_\_\_\_ et dès lors qu'il souhaitait de nouvelles perspectives professionnelles, il avait demandé à changer de poste.

**c.b** F\_\_\_\_\_, représentant de B\_\_\_\_\_ et ancien supérieur de C\_\_\_\_\_ lorsque ce dernier était responsable du département "Organisation", a déclaré devant le Tribunal ne pas avoir le souvenir d'un *coming out* "contraint" de A\_\_\_\_\_, ce dernier abordant librement et ouvertement la question de son orientation sexuelle avec les personnes avec lesquelles il souhaitait partager cette information au sein de B\_\_\_\_\_.

**c.c** Les témoins G\_\_\_\_\_, analyste financier chez B\_\_\_\_\_, et H\_\_\_\_\_, retraitée et ancienne employée des ressources humaines de B\_\_\_\_\_, ont confirmé l'existence de plaisanteries à connotation sexuelle de la part de D\_\_\_\_\_, seule la seconde confirmant que A\_\_\_\_\_ en avait été victime en raison de son orientation sexuelle. H\_\_\_\_\_ a expliqué que D\_\_\_\_\_ avait été remis à l'ordre à deux

---

reprises à ce sujet, dans un premier temps par E\_\_\_\_\_ et dans un deuxième temps par les ressources humaines.

Selon I\_\_\_\_\_, contrôleur de gestion chez B\_\_\_\_\_, entendu comme témoin devant le Tribunal, la plainte de A\_\_\_\_\_ l'avait obligé à faire part officiellement de son orientation sexuelle, bien qu'une partie de l'équipe en avait officieusement connaissance en raison de rumeurs.

**d.** Un "incident" de nature sexuelle s'est déroulé au domicile de A\_\_\_\_\_ en août 2021 entre lui-même et un apprenti de B\_\_\_\_\_, qui ne travaillait pas dans le même service que le sien et pour lequel il n'était pas son supérieur hiérarchique.

A\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal qu'il avait cessé ces actes à caractère intime à la demande de l'apprenti. Il avait pensé que l'apprenti ressentait de l'attirance pour lui. Il avait été convoqué par les ressources humaines, ce qu'a confirmé J\_\_\_\_\_, ancien employé de B\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ a alors reçu une injonction d'éviter tout contact avec l'apprenti, à défaut de quoi son licenciement immédiat serait prononcé. Il n'avait pas pu donner sa version des faits lors de cette réunion, avait respecté la mesure d'éloignement et avait exprimé des remords suite à cet incident, en reprenant contact avec les ressources humaines pour en discuter.

**d.a** K\_\_\_\_\_, directeur chez B\_\_\_\_\_ et représentant de celle-ci, a déclaré en tant que partie devant le Tribunal que l'apprenti s'était plaint aux ressources humaines de ce qu'il aurait subi un acte intime de la part de A\_\_\_\_\_. L'apprenti n'avait cependant pas donné suite à son signalement.

**d.b** J\_\_\_\_\_, ancien employé de B\_\_\_\_\_ jusqu'en 2022, ne se rappelait plus si A\_\_\_\_\_ avait eu l'occasion de s'exprimer devant les ressources humaines, mais il l'avait fait oralement ultérieurement, suite à des demandes insistantes envers différents collaborateurs des ressources humaines. Il ignorait si B\_\_\_\_\_ avait perdu confiance en A\_\_\_\_\_ en raison de cet incident.

H\_\_\_\_\_ a déclaré que l'incident avec l'apprenti était resté confidentiel au niveau des ressources humaines et du département juridique. F\_\_\_\_\_ n'en avait pas été informé. B\_\_\_\_\_ n'avait pas perdu confiance en A\_\_\_\_\_ à la suite de cet incident.

**e.** A\_\_\_\_\_ reproche à C\_\_\_\_\_ de lui avoir fait accomplir des tâches sortant de son cahier des charges et non gratifiantes, qui peuvent être résumées comme suit :

**e.a** Par courriels des 27 octobre et 23 novembre 2020, C\_\_\_\_\_ a demandé à A\_\_\_\_\_ d'effectuer la formation obligatoire de sécurité informatique et cyber sécurité (ci-après : le test informatique) à sa place.

A\_\_\_\_\_ a expliqué devant le Tribunal qu'il avait dans un premier temps ignoré la demande de C\_\_\_\_\_, mais que ce dernier l'avait à nouveau sollicité par courriel. Il avait fini par convoquer A\_\_\_\_\_ dans son bureau, pour qu'il s'assoie à son poste et fasse le test informatique à sa place. Il lui avait été impossible de refuser au vu du caractère autoritaire de C\_\_\_\_\_.

L\_\_\_\_\_, responsable de l'audit interne chez B\_\_\_\_\_, entendue comme témoin devant le Tribunal, a confirmé avoir été informée par A\_\_\_\_\_ de cet incident. Elle a expliqué que ces tests, qui duraient entre deux heures et une journée, devaient être effectués de manière individuelle afin de garantir la sécurité de B\_\_\_\_\_.

**e.b** Entre le 28 octobre 2019 et le 17 février 2021, C\_\_\_\_\_, respectivement sa fille, M\_\_\_\_\_, ont envoyé à A\_\_\_\_\_, sur son courriel professionnel, le travail de maturité de cette dernière à dix-neuf reprises afin qu'il le relise et le corrige.

Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a déclaré avoir accepté, à la demande de C\_\_\_\_\_, d'aider sa fille dans son travail de maturité, sous condition que cette aide n'ait pas lieu durant ses heures de travail. C\_\_\_\_\_ avait par la suite demandé à A\_\_\_\_\_ de rédiger lui-même le travail de maturité, qui n'était pas satisfaisant, durant ses heures de travail, ce qu'il lui avait rappelé également par courriel. A\_\_\_\_\_ avait rédigé 90% du travail, y consacrant environ entre quatre heures par semaine et huit heures par jour pendant une année, alors qu'un autre collaborateur s'occupait de la forme.

F\_\_\_\_\_ a déclaré avoir eu connaissance de l'aide apportée au travail de maturité de M\_\_\_\_\_, ainsi que de l'incident lié à la réalisation du test informatique, lorsque A\_\_\_\_\_ avait pris contact avec le département d'audit interne en 2022 pour se plaindre de dysfonctionnements.

C\_\_\_\_\_ a déclaré que A\_\_\_\_\_ s'était proposé d'aider sa fille dans la rédaction de son travail de maturité et avait apporté cette aide durant deux à trois mois, au début durant son temps libre. En dépit des instructions de C\_\_\_\_\_ de ne pas faire usage du courriel professionnel, le travail de maturité avait été communiqué par ce biais.

L\_\_\_\_\_ a confirmé l'aide apportée par A\_\_\_\_\_, mais ignorait combien de temps elle avait été donnée. Il était inadéquat que cette aide soit intervenue sur les heures de travail. Cette aide était intervenue volontairement, selon elle, dans la mesure où A\_\_\_\_\_ s'entendait bien avec C\_\_\_\_\_.

**e.c** Par courriel du 27 novembre 2019, C\_\_\_\_\_ a transféré, sans instruction, à A\_\_\_\_\_ un courriel de N\_\_\_\_\_, se présentant comme le neveu d'une amie de la compagne de C\_\_\_\_\_. L'objet de ce courriel était "Stage Suisse Banque". Il comportait, en pièce jointe, le *curriculum vitae* de N\_\_\_\_\_.

---

Par courriel du 3 août 2020, A\_\_\_\_\_ a reçu un courriel de C\_\_\_\_\_ comportant un dossier de candidature pour un apprentissage CFC dans le domaine de l'informatique.

A\_\_\_\_\_ a confirmé devant le Tribunal qu'il avait dû chercher un stage pour N\_\_\_\_\_ au sein de B\_\_\_\_\_ et de son propre réseau, ainsi que pour le fils de la compagne de C\_\_\_\_\_ et son frère. C\_\_\_\_\_ lui demandait également de revoir la mise en page de ses courriels, lui faisait suivre des courriels sans lui indiquer de quoi il s'agissait, ni de l'urgence à traiter le sujet, ou encore lui demandait d'effectuer des recherches d'ordre personnel, comme des variétés de plantes pour son jardin, ce qui ne relevait pas de son cahier des charges. A\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il n'était pas censé se substituer à C\_\_\_\_\_ pour traiter des demandes venant d'autres départements.

**e.d** O\_\_\_\_\_, employé de B\_\_\_\_\_, a déclaré devant le Tribunal avoir été alerté par certains collègues du comportement de C\_\_\_\_\_ à l'égard de A\_\_\_\_\_, comme lui demander d'effectuer des tâches qui sortaient de son cahier des charges ou d'en accomplir certaines à sa place, tel l'établissement d'un processus au sujet des contrats de consultants. C\_\_\_\_\_ se comportait de la même manière avec d'autres employés et consultants, notamment en leur demandant d'accomplir des travaux pour sa fille. O\_\_\_\_\_ et certains collègues de A\_\_\_\_\_ l'avaient encouragé à dénoncer cette situation.

**f.** Lors d'une réunion hebdomadaire du département le 31 janvier 2022, C\_\_\_\_\_ a demandé à A\_\_\_\_\_ d'afficher la présentation Powerpoint "*reporting PMO* trimestriel".

A\_\_\_\_\_ allègue avoir affiché, à la demande de C\_\_\_\_\_, une diapositive spécifique de cette présentation. C\_\_\_\_\_ avait alors fait passer A\_\_\_\_\_ pour un incompetent en critiquant la tournure des phrases, les mots employés ainsi que la mise en page de la diapositive, alors même qu'il avait dicté à A\_\_\_\_\_ les mots qui devaient s'y trouver.

B\_\_\_\_\_ conteste les allégations précitées, tout en admettant que C\_\_\_\_\_ était exigeant et utilisait un ton parfois sec avec l'ensemble de ses collaborateurs.

Devant le Tribunal, la témoin P\_\_\_\_\_, employée de B\_\_\_\_\_, a confirmé que C\_\_\_\_\_ avait eu une attitude désobligeante lors de cette réunion. Il avait fait passer A\_\_\_\_\_ pour un incompetent, en le remettant en cause devant ses collègues. Elle ne se rappelait pas des raisons des critiques de C\_\_\_\_\_ ni si les employés présents lors de la réunion en avaient parlé avec A\_\_\_\_\_ ou s'ils l'avaient encouragé à dénoncer cette situation.

**g.** A\_\_\_\_\_ allègue que lors d'un repas du 9 février 2022, en présence de C\_\_\_\_\_ et deux de ses amis, l'un d'entre eux avait exprimé vouloir effectuer un transfert de

---

800'000 euros du Kosovo. Il avait alors demandé à C\_\_\_\_\_ quels étaient les types de contrôle que B\_\_\_\_\_ opérait pour un tel transfert. Quelques temps plus tard, Q\_\_\_\_\_, employé de la B\_\_\_\_\_, avait relaté à A\_\_\_\_\_ que C\_\_\_\_\_ l'avait questionné sur les contrôles auxquels procédait B\_\_\_\_\_ dans le cadre des transferts de capitaux en provenance du Kosovo.

B\_\_\_\_\_ conteste les allégations précitées.

**g.a** Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a déclaré avoir notamment averti les collaborateurs de l'audit interne de B\_\_\_\_\_ du blanchiment d'argent qui avait été évoqué par C\_\_\_\_\_. Il ne savait pas si la transaction envisagée par l'ami de C\_\_\_\_\_ avait été finalisée.

**g.b** Q\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que C\_\_\_\_\_ l'avait questionné sur les seuils de détection des fonds en provenance du Kosovo. Il n'avait pas répondu à sa question. Selon lui, C\_\_\_\_\_ tentait de contourner les règles anti-blanchiment afin de permettre à certains de ses amis de transférer des fonds depuis une société basée au Kosovo.

L\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que les investigations de blanchiment d'argent, déclenchées suite aux allégations de A\_\_\_\_\_, n'avaient pas permis de relever de problèmes particuliers.

**h.** A\_\_\_\_\_ allègue avoir fait l'objet de *mobbing* de la part de C\_\_\_\_\_. Selon lui, cette situation était connue de ses supérieurs hiérarchiques, comme F\_\_\_\_\_, ou des ressources humaines, mais aucune mesure n'avait été prise pour y remédier.

Il ressort ce qui suit des interrogatoires des parties et des auditions des témoins au sujet du comportement de C\_\_\_\_\_ à l'encontre de A\_\_\_\_\_ :

**h.a** A\_\_\_\_\_ a déclaré que suite au décès de sa mère en 2020, il était devenu le bouc émissaire de C\_\_\_\_\_. Il arrivait à ce dernier de lui hurler dessus en plein milieu de l'*open space* en présence de ses collègues, ou encore de remettre en question ses compétences. C\_\_\_\_\_ tenait des propos désobligeants. Lorsqu'il mangeait avec lui en présence d'autres convives, C\_\_\_\_\_ avait l'habitude de traiter les personnes qu'il n'appréciait pas de "sale petit pédé". A\_\_\_\_\_ lui avait fait remarquer que ses propos n'étaient pas adéquats. C\_\_\_\_\_ était informé de son homosexualité, mais n'avait pour autant pas cessé et avait réitéré ses propos. A une occasion, lorsqu'ils se trouvaient dans la cafétéria à la période des fêtes de fin d'année, C\_\_\_\_\_ lui avait dit, en faisant référence à une bougie en forme de sapin posée sur la table, "tu vas pouvoir te l'enfiler". Ces propos avaient été tenus en présence de R\_\_\_\_\_, employé de B\_\_\_\_\_, qui avait été choqué. C\_\_\_\_\_ avait également tenu des propos homophobes devant S\_\_\_\_\_, qui était stagiaire, et qui avait fait part de son indignation à ce sujet à A\_\_\_\_\_. Le 10 janvier 2022, alors que A\_\_\_\_\_ avait été nommé référent de T\_\_\_\_\_, nouveau stagiaire à la

---

B\_\_\_\_\_ à l'époque des faits, C\_\_\_\_\_ avait déclaré, en rigolant et lors de la première réunion de l'année du département, que A\_\_\_\_\_ allait pouvoir "introduire" T\_\_\_\_\_. Ce dernier avait été extrêmement mal à l'aise.

Entendu comme témoin, R\_\_\_\_\_ n'a pas confirmé les déclarations de A\_\_\_\_\_, tandis que S\_\_\_\_\_, ancienne stagiaire et employée de B\_\_\_\_\_, a confirmé l'existence de propos homophobes, sans s'en souvenir précisément, précisant qu'ils étaient tenus lors de séances au cours desquelles au moins trois collaborateurs étaient présents.

Le témoin T\_\_\_\_\_, employé de B\_\_\_\_\_ et stagiaire à l'époque des faits, a déclaré que C\_\_\_\_\_ faisait des blagues déplacées à A\_\_\_\_\_ en raison de son homosexualité – en *open space* ou encore en réunion lors desquelles une dizaine de personnes pouvaient être présentes – sans toutefois avoir un comportement hostile à son égard ou le rabaisser. Il se souvenait en particulier de la réunion du 10 janvier 2022, au cours de laquelle C\_\_\_\_\_ avait fait une "blague" en disant que A\_\_\_\_\_ allait "l'introduire", ceci en présence d'une dizaine de collaborateurs, ce qui était déplacé dès lors qu'il n'était pas censé connaître son homosexualité. Il a précisé qu'il était au courant de ce fait, dès lors que A\_\_\_\_\_ lui en avait parlé précédemment. Certains collaborateurs avaient rigolé, mais il avait été personnellement mis mal à l'aise. Cet incident, et son caractère homophobe, a été confirmé par les témoins P\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_. O\_\_\_\_\_ a déclaré que les propos tenus par C\_\_\_\_\_ étaient toutefois habituels, vu l'humour de C\_\_\_\_\_ porté sur le sujet de la sexualité.

G\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont déclaré n'avoir jamais assisté à des scènes lors desquelles C\_\_\_\_\_ aurait rabaisé A\_\_\_\_\_ quant à son orientation sexuelle en présence de collègues.

U\_\_\_\_\_, consultant pour B\_\_\_\_\_, n'avait jamais été particulièrement choqué par les propos de C\_\_\_\_\_. Dans ses souvenirs, ce dernier n'employait pas des termes tels que "petit pédé" pour désigner des personnes qu'il n'appréciait pas. A ce sujet, la témoin H\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle ignorait si C\_\_\_\_\_ utilisait ce terme pour désigner les personnes qu'il n'appréciait pas.

**h.b** Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a expliqué qu'à la fin du mois de janvier 2022, il n'était plus capable d'endurer cette situation et avait des pensées suicidaires. Une nouvelle altercation avait eu lieu le 2 février 2022 avec C\_\_\_\_\_, au sujet d'un formulaire d'audit. Ce dernier lui avait hurlé dessus et avait fermé la porte de son bureau. Deux personnes de l'*open space*, dont V\_\_\_\_\_, assistante de F\_\_\_\_\_, étaient venues voir ce qu'il se passait. C'est suite à l'ensemble de ces événements qu'il avait rédigé un courriel le 2 février 2022 aux ressources humaines. Q\_\_\_\_\_ l'avait aussi encouragé à informer les ressources humaines de cette situation.

---

Dans le cadre de son témoignage, V\_\_\_\_\_ a expliqué avoir entendu, au moins à deux reprises, C\_\_\_\_\_ hurler sur certains collaborateurs. Elle se souvenait d'une altercation début 2022 entre C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, sans savoir quelle en était la raison. A\_\_\_\_\_ était sorti du bureau de C\_\_\_\_\_ en déclarant "*j'en ai marre qu'on me traite comme de la merde*". Aucun autre collaborateur n'était venu voir ce qu'il se passait.

**h.c** F\_\_\_\_\_ a déclaré que C\_\_\_\_\_ était exigeant avec tous les collaborateurs. F\_\_\_\_\_ n'avait pas le souvenir que A\_\_\_\_\_ se soit plaint d'harcèlement auprès de lui et n'avait pas connaissance que C\_\_\_\_\_ l'ait harcelé. Si A\_\_\_\_\_ s'était plaint auprès des ressources humaines, celles-ci l'en auraient informé. A\_\_\_\_\_ s'était en revanche plaint auprès de F\_\_\_\_\_ de la quantité de travail qu'il devait réaliser dans le cadre de certains projets. Comme A\_\_\_\_\_ était l'un de ses meilleurs amis, ses plaintes avaient souvent lieu en dehors du cadre professionnel, par exemple au cours d'un apéritif. C\_\_\_\_\_ avait de l'estime pour A\_\_\_\_\_, ils étaient amis et allaient manger ensemble à certaines occasions. Certains événements de la vie privée de A\_\_\_\_\_, dont le décès de sa mère, l'avaient profondément affecté. F\_\_\_\_\_ l'avait alors soutenu à titre professionnel et privé, en demandant à C\_\_\_\_\_ de réduire sa charge de travail afin de lui permettre de surmonter ces épreuves.

K\_\_\_\_\_ a déclaré qu'aucun collaborateur ne s'était plaint auprès de lui du comportement de C\_\_\_\_\_ et qu'il n'avait pas connaissance que ce dernier avait la réputation d'avoir un caractère difficile. Il avait une personnalité énergique et était efficace et exigeant.

**h.d** C\_\_\_\_\_ a déclaré que A\_\_\_\_\_ ne s'était jamais plaint d'harcèlement auprès de lui. Il avait engagé A\_\_\_\_\_ comme externe et l'avait ensuite recommandé pour un poste à l'interne. Il entretenait avec lui tant une relation professionnelle qu'amicale.

**h.e** Plusieurs témoins ont confirmé les comportements inappropriés (propos déplacés, humiliations, hurlements, excès d'autorité, colère, agressivité) de C\_\_\_\_\_ à l'encontre de certains collaborateurs (témoins P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_ [employé de B\_\_\_\_\_], T\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, X\_\_\_\_\_ [employé de B\_\_\_\_\_]). Les témoins P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ont confirmé que O\_\_\_\_\_ avait changé de poste de travail afin de s'éloigner de C\_\_\_\_\_.

Certains témoins ont confirmé que A\_\_\_\_\_ avait été humilié, avait fait l'objet de propos déplacés, ou avait encore été victime d'hurlements de la part de C\_\_\_\_\_ (P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_). R\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_ (employé de B\_\_\_\_\_) ne s'en souvenaient pas. O\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il était arrivé que C\_\_\_\_\_ remette en cause les compétences de A\_\_\_\_\_ devant ses collègues, mais que dans ses souvenirs, ceci se déroulait plutôt lorsqu'ils travaillaient les trois.

T\_\_\_\_\_ se rappelait d'une réunion dont l'objectif était de faire le point de sa situation en tant que stagiaire, en présence de C\_\_\_\_\_ et de A\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ avait alors entamé une discussion avec A\_\_\_\_\_ au sujet de son évaluation 2021 et avait fortement haussé le ton à son encontre. T\_\_\_\_\_ ne se souvenait pas qui avait initié cette conversation. Il avait été mis mal à l'aise et s'était excusé auprès de A\_\_\_\_\_ pour ce qu'il s'était passé.

G\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont déclaré avoir été informés par A\_\_\_\_\_ du *mobbing* dont il faisait l'objet de la part de C\_\_\_\_\_, sans avoir été témoins par eux-mêmes de telles scènes.

Z\_\_\_\_\_, responsable de la gestion et du recrutement du personnel chez B\_\_\_\_\_, a déclaré qu'elle ne pensait pas que A\_\_\_\_\_ se soit plaint de *mobbing* auprès des ressources humaines avant janvier 2022. Il entretenait une relation qui dépassait le cadre professionnel avec C\_\_\_\_\_, sans qu'elle sache s'ils étaient amis.

H\_\_\_\_\_ a déclaré que A\_\_\_\_\_ s'était plaint des années après du comportement de C\_\_\_\_\_, mais pas du comportement d'autres collaborateurs. Dans ses souvenirs, deux autres collaborateurs avaient confirmé sa plainte ou informé les ressources humaines en parallèle. Selon elle, A\_\_\_\_\_ n'avait pas été "mobbé" par C\_\_\_\_\_. Ce dernier avait un *management* qui était dysfonctionnel et qui touchait tous les collaborateurs de son département. Elle n'avait pas connaissance que C\_\_\_\_\_ ait humilié ses collaborateurs, et ignorait si C\_\_\_\_\_ avait hurlé sur A\_\_\_\_\_ à certaines occasions ou s'il l'avait rabaissé en raison de son orientation sexuelle. Si tel avait été le cas, elle imaginait que les personnes concernées auraient averti les ressources humaines ou la commission du personnel de cet élément.

AA\_\_\_\_\_, employée de B\_\_\_\_\_, a déclaré que lors d'un repas, C\_\_\_\_\_ s'était vanté d'être parvenu à convaincre A\_\_\_\_\_ de se faire vacciner contre le coronavirus. Il était fier d'avoir fait pleurer A\_\_\_\_\_ en évoquant le décès de sa mère.

**i.** A\_\_\_\_\_ allègue avoir subi du *mobbing* de la part de F\_\_\_\_\_, qui aurait eu des comportements relevant de l'humiliation publique à plusieurs reprises.

**i.aa** Le 31 mai 2021, A\_\_\_\_\_ a informé F\_\_\_\_\_, en mettant en copie C\_\_\_\_\_, de ce qu'il contacterait AB\_\_\_\_\_, un collaborateur de AC\_\_\_\_\_ – prestataire de B\_\_\_\_\_ – au sujet des problèmes informatiques rencontrés par AC\_\_\_\_\_ dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de B\_\_\_\_\_.

Un échange de courriels entre AB\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ a eu lieu du 2 au 3 juin 2021, à l'issue de quoi les problèmes informatiques ont finalement été résolus par AC\_\_\_\_\_. F\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ étaient en copie des échanges précités.

---

**i.ab** F\_\_\_\_\_ a convoqué A\_\_\_\_\_ a une réunion le 29 juin 2021, dont l'objet était "pds projets" en présence de AD\_\_\_\_\_, chef du département "IT" de B\_\_\_\_\_, et de C\_\_\_\_\_.

Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a déclaré que F\_\_\_\_\_ lui aurait demandé d'arrêter de "faire du bruit" dans ses projets, en se référant à ses échanges de courriels avec les collaborateurs de AC\_\_\_\_\_. Selon lui, F\_\_\_\_\_ était mal à l'aise de se retrouver en copie des courriels de A\_\_\_\_\_, en raison des liens qu'il entretenait avec AC\_\_\_\_\_.

F\_\_\_\_\_ a déclaré qu'un responsable de AC\_\_\_\_\_ l'avait contacté à la suite d'une conversation téléphonique qu'il avait eue avec A\_\_\_\_\_. Ce dernier aurait demandé à AC\_\_\_\_\_ de mettre en place un site internet pour B\_\_\_\_\_ similaire à celui qui avait été fait pour le mariage de F\_\_\_\_\_ à titre gratuit. F\_\_\_\_\_ n'avait pourtant jamais eu recours à ce prestataire à titre privé. Il avait été choqué par le comportement de A\_\_\_\_\_, consistant à imputer faussement à F\_\_\_\_\_ des fautes professionnelles.

Devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_ ont déclaré qu'ils ne se souvenaient pas de l'incident précité. AD\_\_\_\_\_ se rappelait toutefois que F\_\_\_\_\_ avait mentionné qu'un associé de AC\_\_\_\_\_ connaissait un membre du conseil d'administration de B\_\_\_\_\_. Il ne se souvenait en revanche pas du contexte précis dans le cadre duquel cette déclaration avait eu lieu.

**i.ba** Le 9 décembre 2021, F\_\_\_\_\_ a convoqué A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_ et AE\_\_\_\_\_ (employé de B\_\_\_\_\_). Durant cette réunion, C\_\_\_\_\_ s'était engagé à libérer du temps pour A\_\_\_\_\_.

A\_\_\_\_\_ allègue que durant la réunion, F\_\_\_\_\_ se serait assis d'un côté de la table, face à toutes les autres personnes présentes, et l'aurait regardé de manière fixe, sans rien dire. Il lui avait alors demandé de manière frontale et humiliante s'il avait les compétences pour mener à bien le projet objet de la réunion. AE\_\_\_\_\_ avait alors immédiatement pris la défense de A\_\_\_\_\_, expliquant qu'il avait les compétences requises mais qu'il ne pouvait y consacrer beaucoup de temps en raison de sa charge de travail, ce qui avait été confirmé par Y\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. F\_\_\_\_\_ avait alors formulé des reproches à C\_\_\_\_\_ sur l'organisation de son département mais n'avait pas formulé de regrets ou d'excuses à l'attention de A\_\_\_\_\_ à l'issue de la séance. D'une manière générale, F\_\_\_\_\_ avait confié à A\_\_\_\_\_ plusieurs informations concernant des problèmes de gouvernance, ce qui l'avait rendu mal à l'aise.

Les témoins C\_\_\_\_\_, AE\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_ ont déclaré qu'ils ne se souvenaient pas d'une réunion au cours de laquelle F\_\_\_\_\_ aurait remis en cause ou humilié A\_\_\_\_\_ devant d'autres collaborateurs. AE\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_ ont expliqué n'avoir jamais assisté à une réunion où F\_\_\_\_\_ aurait dû s'excuser auprès de

---

A\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ a précisé que F\_\_\_\_\_ s'adressait à A\_\_\_\_\_ de manière énergique mais respectueuse. Il avait du franc parler. Selon Y\_\_\_\_\_, les évaluations de F\_\_\_\_\_ n'étaient pas humiliantes, mais avaient comme objectif l'amélioration de certains points. AE\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il avait pris la défense de A\_\_\_\_\_ face à F\_\_\_\_\_ à une occasion, en raison de la charge de travail importante, sans pouvoir confirmer si C\_\_\_\_\_ ou Y\_\_\_\_\_ étaient présents à ce moment-là.

**i.bb** Devant le Tribunal, F\_\_\_\_\_ a déclaré être une personne exigeante du point de vue professionnel. Il n'avait pas humilié A\_\_\_\_\_. Il était à son écoute, et l'avait soutenu dans les périodes où la charge de travail était importante. A\_\_\_\_\_ était l'un de ses meilleurs amis. Il lui avait prêté de l'argent pour l'acquisition d'une maison. A\_\_\_\_\_ avait été le témoin de son mariage et avait été présent au décès de sa mère.

**i.bc** Les témoins L\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ont déclaré ne pas avoir assisté à des comportements humiliants ou d'harcèlement de F\_\_\_\_\_ envers A\_\_\_\_\_.

L\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ignoraient si F\_\_\_\_\_ avait évoqué à A\_\_\_\_\_ l'existence de problèmes de gouvernance au sein de B\_\_\_\_\_. Selon I\_\_\_\_\_, il était probable que de tels échanges aient eu lieu en raison du caractère de F\_\_\_\_\_ et de sa proximité avec A\_\_\_\_\_.

**j.** Par courriel du 2 février 2022, adressé à H\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ des ressources humaines de la Banque, A\_\_\_\_\_ a sollicité un entretien d'urgence, se plaignant de *mobbing* répété depuis deux ans par C\_\_\_\_\_. Il a précisé qu'il sortait d'une séance au cours de laquelle C\_\_\_\_\_ lui avait hurlé dessus de manière injustifiée. Il a également fait une liste des comportements inappropriés de C\_\_\_\_\_, tels qu'humilier ou hurler publiquement sur des collaborateurs, maintenir une pression psychologique continue sur l'équipe, confier l'exécution de ses propres tâches à ses subalternes et désorganiser quotidiennement le planning de chacun, en particulier celui de A\_\_\_\_\_, en lui confiant des tâches qui incombaient en réalité à C\_\_\_\_\_.

Le jour-même, A\_\_\_\_\_ a transféré ce courriel à F\_\_\_\_\_. Il lui a également envoyé une photo de ce courriel par messagerie privée.

**j.a** Par courriel du 3 février 2022, F\_\_\_\_\_ a informé H\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ qu'il avait pris contact avec V\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ pour se renseigner sur la situation. Il avait également planifié des entretiens avec chacun d'entre eux. Il avait demandé à AD\_\_\_\_\_ de rencontrer A\_\_\_\_\_, ce que ce dernier avait refusé, afin de déterminer si des mesures immédiates devaient être mises en œuvre. Il semblait qu'un échange verbal houleux dans l'espace de travail du département soit à l'origine de la plainte de A\_\_\_\_\_.

Le même jour, J\_\_\_\_\_ a informé F\_\_\_\_\_ qu'un rendez-vous était prévu le jour-même avec A\_\_\_\_\_. Suite à cet entretien, J\_\_\_\_\_ a demandé à A\_\_\_\_\_ de prendre contact le jour même avec la médiatrice de B\_\_\_\_\_, AF\_\_\_\_\_.

**j.b** Par courriel du 4 février 2022, AF\_\_\_\_\_ a informé J\_\_\_\_\_ qu'elle s'était entretenue avec A\_\_\_\_\_ pour faire un point sur sa situation professionnelle qui était, selon elle, alarmante. Elle a précisé que ce dernier ne souhaitait pas ouvrir à ce stade une procédure officielle.

**j.c** Par courriel du 6 février 2022, F\_\_\_\_\_ a informé J\_\_\_\_\_ qu'une séance avec AF\_\_\_\_\_ serait fixée dans la semaine à venir avec les ressources humaines afin d'établir un plan de soutien pour A\_\_\_\_\_.

**j.d** Par courriel du 7 février 2022, Q\_\_\_\_\_ a confirmé la teneur du courriel de A\_\_\_\_\_ du 2 février 2022.

**j.e** Par courriel du 7 février 2022 adressé à J\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a sollicité une mesure d'éloignement temporaire, en demandant à être déplacé dans les autres locaux de B\_\_\_\_\_. Il a également précisé avoir vu son médecin qui préconisait un arrêt maladie à 100%, ce qu'il avait toutefois refusé, de crainte d'être surchargé à son retour. Son médecin lui avait ainsi prescrit un arrêt maladie à 50%, mais lui recommandait de travailler du lundi au mercredi matin uniquement.

Le même jour, F\_\_\_\_\_ a demandé à J\_\_\_\_\_, à la suite de son entretien téléphonique s'étant déroulé le 4 février 2022 avec AF\_\_\_\_\_, d'organiser quatre entretiens sur trois jours : le premier avec J\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ – pour discuter de leurs échanges respectifs avec AF\_\_\_\_\_ –, un second avec Z\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et AF\_\_\_\_\_ – afin d'établir un plan d'action pour A\_\_\_\_\_ –, un troisième avec J\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ – pour enjoindre formellement ce dernier d'ajuster son attitude et sa conduite vis-à-vis des collaborateurs, et en particulier de A\_\_\_\_\_ –, et un dernier avec A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ afin de clarifier les règles de conduite et de *reporting* du département.

Le même jour, J\_\_\_\_\_ a expliqué par courriel à F\_\_\_\_\_ que la première séance avec la médiatrice n'avait pas encore permis de confirmer ou d'infirmier l'existence d'un *mobbing* de la part de C\_\_\_\_\_. La médiatrice avait orienté A\_\_\_\_\_ auprès d'un médecin, qui l'avait mis en arrêt maladie à 50% et préconisait un éloignement de C\_\_\_\_\_. Elle poursuivait l'évaluation de A\_\_\_\_\_ et enverrait son rapport d'évaluation aux ressources humaines d'ici au 11 février 2022, en préconisant les mesures *ad hoc* à prendre afin de préserver la santé de A\_\_\_\_\_. Une réévaluation de la situation était planifiée pour le vendredi 11 février 2022 à 16h00, en présence de AF\_\_\_\_\_, de F\_\_\_\_\_ et des ressources humaines.

**j.f** Par courriel du 8 février 2022, J\_\_\_\_\_ a demandé à une collaboratrice de préparer deux courriers, le premier informant A\_\_\_\_\_ de la mise à disposition

d'une place de travail dans un autre espace que celui qu'il occupait actuellement pour une durée allant jusqu'à fin février, le deuxième à l'attention de C\_\_\_\_\_ et faisant suite à la conversation que F\_\_\_\_\_ avait eue avec lui, lui rappelant de faire preuve d'attention et d'écoute active à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs.

Le même jour, A\_\_\_\_\_ a été convoqué dans le bureau de F\_\_\_\_\_ en présence de Z\_\_\_\_\_. Un courrier lui a été adressé, l'informant de son changement temporaire de locaux jusqu'à la fin du mois. Un point de situation serait effectué prochainement, en fonction de l'évolution de la procédure de médiation avec AF\_\_\_\_\_. Dans l'intervalle, le cahier des charges de A\_\_\_\_\_ demeurait inchangé, sous l'autorité de sa ligne hiérarchique.

**j.g** Par courrier du 9 février 2022, B\_\_\_\_\_ a informé C\_\_\_\_\_ que son attitude était à l'origine de tensions récurrentes au sein de son équipe, qui perturbaient la bonne marche du service. B\_\_\_\_\_ lui a rappelé qu'il devait faire preuve d'attention et d'écoute active vis-à-vis de l'ensemble de ses collaborateurs.

**j.h** Le 11 février 2022, AF\_\_\_\_\_ a rendu son rapport de médiation. A\_\_\_\_\_ conteste le contenu de ce rapport, qui, selon lui, ne retranscrit pas la réalité de ses propos, précisant qu'il ne l'avait ni lu ni signé.

Il ressort du rapport de médiation que A\_\_\_\_\_ s'était notamment plaint que, depuis janvier 2021, C\_\_\_\_\_ l'interrompait dans son travail pour lui demander de relire des courriels, s'était montré de plus en plus agressif à son égard, lui coupait la parole et le rabaisait régulièrement devant des tiers. Il avait ainsi souffert de douleurs dorsales, d'insomnies et de maux de tête en raison de la pression psychologique subie. C\_\_\_\_\_ avait expliqué avoir constaté des difficultés de communication écrite chez A\_\_\_\_\_. Selon la médiatrice, ce point semblait être la cause de divergences entre les deux protagonistes, avec le risque que A\_\_\_\_\_ se sente remis en cause dans certains aspects de son travail. Sur interpellation de la médiatrice, A\_\_\_\_\_ avait accepté l'aide de son supérieur dans la formulation de certains courriels. C\_\_\_\_\_ avait par ailleurs relevé des difficultés de conduite chez A\_\_\_\_\_, qui n'arrivait plus à se concentrer et était régulièrement sujet à des sautes d'humeur soudaines et incontrôlables. Interpellé à ce sujet par la médiatrice, A\_\_\_\_\_ avait démenti ces déclarations, en imputant ces traits de caractère à C\_\_\_\_\_. Le 10 février 2022, A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ avaient déclaré s'être entretenus et vouloir retrouver une ambiance de travail constructive, basée sur un dialogue serein. A\_\_\_\_\_ avait indiqué que "certains de ses propos avaient dépassé ses pensées", s'agissant du terme *mobbing* employé dans son courriel du 2 février 2022. Il souhaitait que C\_\_\_\_\_ lui parle calmement s'il avait des remarques à lui formuler et que celles-ci soient abordées de manière bilatérale. A\_\_\_\_\_ avait également confirmé être suivi médicalement par divers spécialistes afin de prévenir un *burn out*.

---

**k.** Il ressort ce qui suit des déclarations des parties et de l'interrogatoire des témoins concernant les événements s'étant déroulés en février 2022 :

**k.a** Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a expliqué avoir eu une crise de panique pendant la réunion du 8 février 2022, pensant qu'il allait être licencié. Après avoir été rassuré que l'objectif de l'entretien était d'améliorer sa situation, F\_\_\_\_\_ avait déclaré que les problèmes rencontrés avec C\_\_\_\_\_ étaient "périphériques", ce par quoi il fallait entendre qu'il existait d'autres causes au mal-être de A\_\_\_\_\_, comme le décès de sa mère. F\_\_\_\_\_ lui avait alors demandé de retourner parler à la médiatrice et de tout lui raconter, mais en mesurant ses propos, ce qu'il avait perçu comme étant une menace. Lorsqu'il avait informé F\_\_\_\_\_ et les ressources humaines qu'il devait être mis en arrêt à 50% avec certaines modalités, ces derniers lui avaient demandé d'être présent tous les jours à 50%.

Lors de son premier entretien avec la médiatrice, il avait parlé du *mobbing* dont il faisait l'objet par C\_\_\_\_\_, ainsi que des propos homophobes tenus par ce dernier, et avait autorisé AF\_\_\_\_\_ à partager ces informations avec les ressources humaines et F\_\_\_\_\_. Il ne s'était pas senti à l'aise d'évoquer les problèmes de dysfonctionnements de B\_\_\_\_\_ à AF\_\_\_\_\_, notamment car elle était une amie de Z\_\_\_\_\_, selon les dires de cette dernière. Lors de son deuxième entretien, AF\_\_\_\_\_ l'avait informé que C\_\_\_\_\_ l'avait décrit comme étant irascible et ingérable. Les ressources humaines de B\_\_\_\_\_ avaient demandé à AF\_\_\_\_\_ d'obtenir le consentement de A\_\_\_\_\_ afin d'effectuer une prise de sang pour savoir s'il se droguait au "chemsex", drogue prise par une partie infime de la population homosexuelle. Il avait trouvé cette demande extrêmement homophobe et illégale.

A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'afin d'apaiser la situation, il avait proposé à C\_\_\_\_\_ de prendre un café, ce dernier l'ayant ensuite invité pour aller déjeuner. Lors de ce repas, un ami de C\_\_\_\_\_, qui avait un casier judiciaire, était présent. A\_\_\_\_\_ avait perçu la présence de cet individu comme une menace physique à son encontre. Sur le chemin pour aller au restaurant, C\_\_\_\_\_ lui avait demandé d'envoyer un courriel aux ressources humaines pour leur dire qu'il ne s'était jamais fait *mobber*. A\_\_\_\_\_ avait esquivé cette demande.

**k.b** En février 2022, A\_\_\_\_\_ a adressé un message à AF\_\_\_\_\_, l'informant de son accord pour effectuer avec le médecin conseil de B\_\_\_\_\_ une prise de sang ou un test d'urine pour lever tout doute quant à une éventuelle prise de substances psychotropes.

En audience, A\_\_\_\_\_ a précisé qu'il avait retiré son accord par la suite, sur conseil de son avocat.

**k.c** F\_\_\_\_\_ a déclaré qu'en raison de sa relation amicale avec A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, il se trouvait dans une position délicate. AF\_\_\_\_\_ avait constaté de très

---

fortes tensions entre A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ainsi que l'épuisement de A\_\_\_\_\_, mais pas de harcèlement. Elle avait proposé des mesures telles qu'une régulation de la densité et du temps de travail ainsi qu'un éloignement des postes de travail. Les ressources humaines et lui-même étaient d'accord avec les mesures préconisées. Il avait lui-même recommandé à A\_\_\_\_\_ de se mettre en arrêt maladie pour se reposer ; or, comme ce dernier ne souhaitait pas un arrêt à 100%, il avait été convenu qu'il travaillerait à 50%.

**k.d** Q\_\_\_\_\_ a déclaré que F\_\_\_\_\_ lui avait rapporté que A\_\_\_\_\_ était instable émotionnellement et boulimique, à la suite du courriel que ce dernier avait envoyé le 2 février 2022.

Z\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle se souvenait de la séance du 8 février 2022, lors de laquelle A\_\_\_\_\_ était émotionnellement très affecté par la situation. Elle ne pouvait pas décrire son état physique. La discussion avait porté sur l'état de A\_\_\_\_\_, qui s'était entretenu avec C\_\_\_\_\_ quelques jours auparavant. A\_\_\_\_\_ les avait informés que ses propos avaient dépassé sa pensée, ce qui sous-entendait qu'il ne souhaitait pas poursuivre sa démarche auprès des ressources humaines et de F\_\_\_\_\_. Il a ajouté que C\_\_\_\_\_ ne l'avait pas harcelé. Elle n'avait pas dit à A\_\_\_\_\_ qu'il devait mesurer ses propos auprès de la médiatrice. Elle ne pensait pas qu'il se soit plaint de *mobbing* auprès des ressources humaines avant janvier 2022.

J\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'avait pas connaissance que A\_\_\_\_\_ ait formulé une plainte à l'encontre de sa hiérarchie lorsqu'il était en poste. Il n'avait pas souvenir que A\_\_\_\_\_ se soit plaint auprès de lui du comportement de C\_\_\_\_\_.

H\_\_\_\_\_ a déclaré que la situation s'était apaisée après l'intervention de la médiatrice en février 2022, mais qu'elle ne se souvenait pas si d'autres mesures avaient été prises contre C\_\_\_\_\_. Ce dernier avait été rendu attentif au fait que son comportement au sein de son département avait des conséquences. Elle a précisé que les personnes entendues dans le cadre de l'audit de la médiatrice n'étaient pas informées du contenu du rapport final. A\_\_\_\_\_ avait par la suite refusé de voir la médiatrice à nouveau et avait une certaine réserve à son égard.

**l.** Le 8 février 2022, F\_\_\_\_\_ a envoyé un courriel à A\_\_\_\_\_, l'informant de ses attentes concernant un projet en cours et comportant une liste de mesures à mettre en œuvre. Il a notamment demandé à A\_\_\_\_\_ de l'intégrer dans la conduite du projet, de transmettre les informations nécessaires à un autre collaborateur de B\_\_\_\_\_ afin d'assurer une suppléance et une reprise du projet si nécessaire, de rédiger hebdomadairement un point de situation sur l'évolution des travaux réalisés et à réaliser, de convoquer au moins une fois par mois un comité de pilotage et de rédiger pour le prochain comité une présentation claire et complète du projet ou encore de lui remettre un procès-verbal du dernier comité. F\_\_\_\_\_

précisait qu'il était à la disposition de A\_\_\_\_\_ pour l'orienter dans l'exécution desdits travaux. Il a également rappelé que C\_\_\_\_\_, en tant que chef de département, pouvait intervenir dans ces travaux et donner des orientations ou consignes nécessaires à leur réalisation.

A\_\_\_\_\_ allègue que ce courriel avait comme objectif de le contrôler et d'exercer une pression encore plus grande sur lui, en remettant en cause ses compétences, ce que B\_\_\_\_\_ conteste.

**m.** A\_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie à 100% du 17 février au 14 juin 2022.

**n.** Le 23 mai 2022, A\_\_\_\_\_ a déposé une requête de conciliation, dont le texte n'a pas été produit, dans laquelle il sollicitait le paiement, par B\_\_\_\_\_, d'un montant de 20'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à titre d'indemnité pour tort moral en raison d'atteintes à sa personnalité. Il a également conclu à ce qu'il ne doit pas retourner sur son lieu de travail, à titre de protection de sa personnalité, et qu'en cas de recouvrement de sa capacité de travail, il soit autorisé à travailler à distance. Il a réservé la question d'une indemnité pour atteinte à son avenir économique.

Lors de l'audience de conciliation du 24 août 2022, A\_\_\_\_\_ a retiré sa requête avec désistement d'action.

Par courrier du 24 août 2022, le conseil de A\_\_\_\_\_ a expliqué que le désistement d'action avait eu lieu en raison de circonstances nouvelles intervenues depuis le dépôt de la requête de conciliation, à savoir le licenciement de A\_\_\_\_\_. Il a sollicité que son courrier soit annexé au procès-verbal de conciliation.

Par courrier du 14 septembre 2022, l'autorité de conciliation a informé le conseil de A\_\_\_\_\_ de ce qu'elle n'annexerait pas son courrier au procès-verbal, dans la mesure où il avait été expressément interpellé sur la question de savoir si le retrait de sa requête de conciliation s'effectuait avec désistement d'action.

**o.** Le 13 juin 2022, A\_\_\_\_\_ ainsi que ses conseils se sont entretenus avec des représentants de B\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ a été provisoirement libéré de son obligation de travailler à cette occasion.

**p.** Par courrier du 4 août 2022, B\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ avec effet au 31 décembre 2022. Elle a expliqué que, dans le cadre du litige qui les opposait, A\_\_\_\_\_ avait exprimé sa volonté de ne pas regagner son ancien poste de travail et de démissionner lorsqu'il aurait retrouvé un nouvel emploi. Elle a ajouté qu'elle ne pouvait pas maintenir les rapports de travail, sans prestations de la part de A\_\_\_\_\_, et qu'elle était dans l'impossibilité de lui fournir une nouvelle occupation, raison pour laquelle il était licencié. Elle se réservait, pour le surplus,

tous droits à son égard, notamment s'agissant de ses heures de travail non accomplies, mises en évidence par son audit interne.

**p.a** Le 19 août 2022, A\_\_\_\_\_ a fait opposition à son licenciement et a sollicité une motivation supplémentaire à son congé.

**p.b** Par courrier du 26 août 2022, B\_\_\_\_\_ a précisé à A\_\_\_\_\_ que ses motifs de licenciement étaient clairement exposés dans la lettre y afférente et ne nécessitaient pas de précisions complémentaires.

**q.** Il ressort ce qui suit de l'interrogatoire des parties et des auditions de témoins concernant les motifs de licenciement de A\_\_\_\_\_ :

**q.a** A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il savait que le jour où il partagerait ses connaissances sur les dysfonctionnements de B\_\_\_\_\_, sa carrière serait terminée. Il avait notamment parlé à des auditeurs internes du blanchiment d'argent qui avait été évoqué par C\_\_\_\_\_, des prestations gratuites offertes par un prestataire à F\_\_\_\_\_ ainsi que du financement de certains événements marketing par B\_\_\_\_\_ en faveur d'une partie de ses actionnaires. A la fin de son arrêt maladie, des négociations avaient eu lieu afin de trouver un accord à l'amiable. Il avait évoqué lors de cet entretien les agissements de C\_\_\_\_\_, à savoir la rédaction du travail de maturité de sa fille et la réalisation du test informatique à sa place. Ce jour-là, F\_\_\_\_\_ avait déclaré à Q\_\_\_\_\_ que A\_\_\_\_\_ était "une grosse pute et une balance" en raison de sa dénonciation des agissements de C\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ avait été licencié deux semaines plus tard, soit le 4 août 2022. Pour lui, ce licenciement constituait une réprimande pour avoir dénoncé les agissements de C\_\_\_\_\_. Toujours lors de son entretien avec B\_\_\_\_\_, il avait expliqué qu'il avait l'intention de démissionner à moyen ou long terme, à savoir huit mois ou un an, à la condition que son retour ne se passe pas correctement suite à son reclassement. Il attendait également de voir si le changement de gouvernance qui devait intervenir changerait la situation et l'attitude de B\_\_\_\_\_ à son égard. Lors des négociations, il avait demandé un autre poste sans préciser lequel, ne sachant pas si à ce moment-là un poste était ouvert. Il avait appris après son licenciement qu'un poste de contrôleur de gestion avait été ouvert. Il était évident, pour lui, que ce poste avait déjà fait l'objet d'un budget avant son licenciement.

**q.b** K\_\_\_\_\_ a déclaré que la question du futur de A\_\_\_\_\_ avait été évoquée lors de l'entretien du 13 juin 2022 dans la mesure où son arrêt maladie arrivait à son terme le lendemain et qu'il ne souhaitait pas revenir travailler à B\_\_\_\_\_. Il avait alors été décidé de le libérer de son obligation de travailler, sans prévoir la durée de cette libération. Son licenciement avait eu lieu en août, B\_\_\_\_\_ n'ayant pas d'alternative à lui proposer. Le licenciement de A\_\_\_\_\_ n'était pas une représaille. Il n'était pas possible de conserver le *statu quo*, à savoir le paiement d'un salaire durant sa libération de l'obligation de travailler. Il fallait trouver une

---

solution qui satisfasse tout le monde et qui soit la plus douce possible. Comme A\_\_\_\_\_ avait exprimé qu'il ne souhaitait plus travailler pour B\_\_\_\_\_, cette dernière s'était résolue à le licencier.

F\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il considérait que B\_\_\_\_\_ avait toujours tout fait pour soutenir A\_\_\_\_\_ et que sa démarche auprès de l'audit interne était incompréhensible. F\_\_\_\_\_ a expliqué avoir eu un entretien d'ordre privé avec Q\_\_\_\_\_, qui était également son ami, et lui avoir déclaré que A\_\_\_\_\_ était "une balance, une raclure". C'est le fait que A\_\_\_\_\_ ne se présente plus sur son lieu de travail qui était la cause de la fin des rapports contractuels. Il n'y avait pas de fait particulier qui avait mené à une rupture du lien de confiance entre les parties. F\_\_\_\_\_ se souvenait d'une séance durant laquelle A\_\_\_\_\_ avait exprimé qu'il ne souhaitait pas retourner à son poste de travail et travailler en direct avec C\_\_\_\_\_. En revanche, il ne se rappelait pas que A\_\_\_\_\_ ait dit que, s'il trouvait autre chose, il démissionnerait.

**q.c** L\_\_\_\_\_ a confirmé que A\_\_\_\_\_ l'avait informé de dysfonctionnements au sein du département "Organisation", notamment de tensions avec C\_\_\_\_\_ et l'équipe, de risques de collusion avec des consultants proches de ce dernier ainsi que de problèmes d'indépendance entre le prestataire AC\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Elle n'avait pas vérifié cette dernière information. Elle avait identifié un non-respect des horaires de travail de la part de A\_\_\_\_\_, de C\_\_\_\_\_ et de deux autres consultants, lesquels prenaient des pauses déjeuner excessives. Ils avaient travaillé environ six heures et demi par jour durant environ deux ans. C\_\_\_\_\_ avait précisé qu'il savait que A\_\_\_\_\_ ne respectait pas ses horaires, ce qu'il tolérait en raison des problèmes de santé de ce dernier, liés au décès de sa mère. Lorsqu'elle avait appris que C\_\_\_\_\_ avait interdit à l'un de ses collaborateurs d'échanger directement avec l'audit, elle avait écrit à C\_\_\_\_\_ pour lui rappeler que tous ses collaborateurs devaient librement s'adresser à l'audit interne, sans qu'il ne fasse obstruction. Elle ne connaissait pas les raisons pour lesquelles B\_\_\_\_\_ avait mis un terme au contrat de travail de A\_\_\_\_\_. Elle ignorait si ce dernier avait dit qu'il démissionnerait s'il trouvait un autre poste.

AG\_\_\_\_\_, employé de B\_\_\_\_\_, a déclaré avoir analysé le temps de travail de A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et trois consultants. Il en est ressorti que les précités déjeunaient fréquemment ensemble et que leurs pauses étaient très longues. Les heures non travaillées s'élevaient à environ 80 jours pour C\_\_\_\_\_ et 50 à 60 jours pour A\_\_\_\_\_ sur la période allant de janvier 2020 à avril 2022. Il n'avait pas connaissance que B\_\_\_\_\_ ait perdu confiance en A\_\_\_\_\_.

J\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait participé à une réunion, sans se souvenir de la date, lors de laquelle B\_\_\_\_\_ avait demandé à A\_\_\_\_\_ de manière bienveillante comment il envisageait la suite de sa collaboration. Il ne se souvenait plus si A\_\_\_\_\_ avait demandé ou non un aménagement de travail. Selon lui, il était

---

plausible que A\_\_\_\_\_ n'ait pas souhaité regagner son ancien poste de travail, comme mentionné sur le courrier de licenciement, et qu'il ait demandé à changer de poste. Les motifs indiqués dans le courrier de licenciement devaient être corrects, dans la mesure où le courrier était signé.

H\_\_\_\_\_ a déclaré que lorsque A\_\_\_\_\_ se trouvait en arrêt maladie et que la question de la reprise du travail avait été évoquée, il avait demandé à être transféré dans un autre département, voire même dans un autre bâtiment. Il avait été licencié car il était impossible de lui trouver une affectation différente de celle qu'il occupait jusque-là au retour de son absence maladie. Il était très apprécié de ses clients internes. Elle ne savait pas s'il avait précisé qu'il ne souhaitait pas revenir travailler.

r. A la fin de l'année 2022, C\_\_\_\_\_ a été licencié, à la suite des conclusions d'un audit interne.

- D.** a. Par demande déposée le 14 février 2023, déclarée non conciliée le 3 novembre 2022, A\_\_\_\_\_ a conclu, sur les points encore litigieux en appel, à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 88'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2022, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il a précisé dans sa demande, à son allégué 45 – qui fait référence à l'impossibilité de trouver une nouvelle occupation par B\_\_\_\_\_ à A\_\_\_\_\_ – qu'"il s'[était] pourtant avéré que [B\_\_\_\_\_] était à la recherche d'un analyste contrôle de gestion". A cet égard, il a produit une capture d'écran non datée d'une offre d'emploi postée sur le réseau social LinkedIn.

b. Dans sa réponse du 8 mai 2023, B\_\_\_\_\_ a conclu, sur les points encore litigieux à ce stade, au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

Dans le corps de son acte, elle a notamment soutenu que l'incident s'étant produit avec l'apprenti en 2021, l'aide donnée à la fille de C\_\_\_\_\_, la réalisation du test informatique à la place de ce dernier, ainsi que la carence des horaires de A\_\_\_\_\_ constituaient des violations de ses obligations contractuelles, de sorte que B\_\_\_\_\_ n'était plus en mesure de continuer une relation de confiance avec lui. Elle a également soutenu que A\_\_\_\_\_ souhaitait démissionner.

B\_\_\_\_\_ s'est déterminée de la manière qui suit à l'allégué 45 de A\_\_\_\_\_ : "*Dont acte, tout en précisant que si cette opportunité a existé, M. A\_\_\_\_\_ n'a jamais manifesté son intérêt à cet égard*".

c. Par courrier du 10 novembre 2023, B\_\_\_\_\_ a informé le Tribunal de ce que A\_\_\_\_\_ avait porté plainte pour homophobie contre différents employés de B\_\_\_\_\_, dont K\_\_\_\_\_.

---

Elle a sollicité la production de la plainte pénale de A\_\_\_\_\_ et des procès-verbaux des auditions ayant déjà eu lieu, ainsi que la suspension de la procédure prud'homale jusqu'à droit connu de l'ensemble des procédures pénales.

**d.** Par courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2023, A\_\_\_\_\_ s'est opposé à la suspension de la procédure ainsi qu'à la production des pièces sollicitées par B\_\_\_\_\_.

Il a notamment soutenu que les témoins, dont l'audition avait été sollicitée dans le cadre de la procédure civile, étaient en mesure de démontrer que A\_\_\_\_\_ avait fait l'objet de propos homophobes. La procédure prud'homale ne visait au demeurant pas à condamner B\_\_\_\_\_ pour des propos homophobes, mais à déterminer si le licenciement avait été abusif. La procédure pénale n'était, à ce stade, pas consultable, de sorte que A\_\_\_\_\_ ne possédait pas de copie de sa plainte pénale, qu'il avait formulée à la police.

**e.** Les parties et les témoins, dont les déclarations ont été reproduites, dans la mesure utile, *supra*, ont été entendus aux audiences du 19 septembre, 17 octobre, 6 novembre, 12 décembre 2023 et 30 janvier, 19 février, 28 février et 26 mars 2024, à l'issue de quoi les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions, et ont été informées par le Tribunal que la cause était gardée à juger.

**f.** Le 15 juillet 2024, le Ministère public a informé de ce qu'il entendait rendre une ordonnance pénale à l'encontre de C\_\_\_\_\_. Une ordonnance de non-entrée en matière serait pour le surplus rendue en faveur de Z\_\_\_\_\_, AH\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_.

**g.** Par courrier du 22 juillet 2024, A\_\_\_\_\_ a sollicité la consultation du dossier pénal, qui lui a été autorisée pour le vendredi 26 juillet 2024.

**E.** Dans son jugement, le Tribunal a retenu que l'instruction n'avait pas révélé l'existence d'un *mobbing* de la part de C\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ ou D\_\_\_\_\_ à l'encontre de A\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ avait un comportement colérique vis-à-vis de ses subordonnés, y compris à l'égard de A\_\_\_\_\_, ainsi que des propos déplacés par rapport à l'homosexualité de ce dernier. Il était arrivé que C\_\_\_\_\_ remette en cause les compétences de A\_\_\_\_\_. Seule un témoin avait confirmé que C\_\_\_\_\_ avait humilié A\_\_\_\_\_, tandis que les autres n'avaient pas fait état de comportements hostiles à son égard. B\_\_\_\_\_ avait rapidement pris des mesures spécifiques à la suite de la dénonciation effectuée par A\_\_\_\_\_ le 2 février 2022. Ni les pièces produites, ni les témoignages n'avaient révélé un dénigrement de A\_\_\_\_\_ de la part de C\_\_\_\_\_ auprès de tiers. Les agissements de ce dernier, en particulier son sens de l'humour – quand bien même il pouvait être qualifié d'ignoble – ne pouvaient être considérés à eux seuls comme une intention de nuire ou d'isoler A\_\_\_\_\_. Ce dernier avait pu s'expliquer avec D\_\_\_\_\_ sans avoir recours à la médiatrice, cet incident ne l'ayant au demeurant pas contraint à révéler son orientation sexuelle.

---

Ni les témoins, ni les pièces versées à la procédure ne permettaient de démontrer les allégations de A\_\_\_\_\_, selon lesquelles il avait été témoin d'irrégularités commises au sein de B\_\_\_\_\_, ce qui aurait conduit à son licenciement.

Au vu de la concordance des déclarations des représentants de B\_\_\_\_\_ et du témoignage de H\_\_\_\_\_ sur les motifs de licenciement, il était établi que A\_\_\_\_\_ n'entendait pas retourner à son poste de travail occupé avant son arrêt maladie. Concernant l'offre d'emploi pour un analyste contrôle, cette offre n'était pas datée, de sorte qu'il n'était pas établi qu'elle avait été publiée à une période proche de son licenciement. A\_\_\_\_\_ n'était ainsi pas parvenu à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réels les motifs avancés par B\_\_\_\_\_ et comme plus plausible le motif abusif dont il se prévalait, au contraire de B\_\_\_\_\_ qui avait démontré la réalité de ses motifs de congé.

### **EN DROIT**

**1. 1.1** Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC.

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

**1.3** Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142, 143 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

**1.4** La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique, de même que les maximes des débats et de disposition (art. 55, 58 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC *a contrario*).

**1.5** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

**2.** L'appelant a produit des pièces nouvelles ainsi que formulé des allégations nouvelles en appel.

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

---

Il faut distinguer les vrais *nova* des faux *nova*. Les vrais *nova* sont des faits et moyens de preuve qui ne sont apparus qu'après la clôture des débats principaux de première instance. En principe, ils sont toujours admissibles dans la procédure d'appel, s'ils sont invoqués ou produits sans retard dès leur découverte. Les faux *nova* sont les faits et moyens de preuve qui existaient déjà au moment de la clôture des débats principaux de première instance. Leur admission en appel est restreinte en ce sens qu'ils sont écartés si, la diligence requise ayant été observée, ils auraient déjà pu être invoqués ou produits en première instance. Celui qui invoque des faux *nova* doit notamment exposer de manière détaillée les raisons pour lesquelles il n'a pas pu invoquer ou produire ces faits ou moyens de preuves en première instance (ATF 143 III 42 consid. 5.3 in SJ 2017 I 460 et les références citées).

**2.2** En l'espèce, dans la mesure où les pièces 2 et 3 produites par l'appelant portent sur des faits survenus postérieurement à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal, elles sont recevables. La question de leur pertinence pour statuer sur le cas d'espèce sera examinée en tant que de besoin ci-après.

Les pièces 4 à 6, ainsi que les allégations y relatives, en tant qu'elles portent sur une audition ayant eu lieu le 30 novembre 2024 devant la police ainsi qu'une pièce déposée à cette occasion, respectivement une audition du 8 janvier 2024, seront déclarées irrecevables, car antérieures au moment où la cause a été gardée à juger par le Tribunal.

- 3.** L'appelant sollicite au préalable une nouvelle audition des parties et de F\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_. Il soutient que ces auditions seraient nécessaires afin d'apporter un nouvel éclairage sur les motifs réels ayant conduit à son licenciement.

**3.1** Aux termes de l'art. 316 al. 1 CPC, l'instance d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. Elle peut aussi administrer des preuves (art. 316 al. 3 CPC). En règle générale, la procédure d'appel est menée purement sur dossier, sans tenue d'une audience ni administration de preuves (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1).

**3.2** En l'espèce, les allégations nouvelles sur lesquelles l'appelant sollicite une nouvelle administration des preuves ont été déclarées irrecevables (cf. *supra* consid. 2.2), de sorte que son grief doit, pour ce motif déjà, être rejeté. Au demeurant, l'appelant n'explique pas les raisons pour lesquelles son audition serait nécessaire pour statuer sur les griefs qu'il a soulevés, étant précisé qu'il a eu l'occasion, de façon détaillée, de s'exprimer et de se déterminer sur l'objet litigieux en première instance. Il avait également tout loisir de poser, à cette occasion, toute question concernant les motifs de son licenciement aux témoins.

Infondée, la conclusion de l'appelant sera dès lors rejetée.

- 
4. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points. L'état de fait présenté ci-dessus a été complété dans la mesure utile, de manière à y intégrer les faits pertinents pour l'issue du litige, de sorte que ce grief est purgé.
5. **5.1** L'appelant soutient que l'intimée a admis que le poste "d'analyste contrôle de gestion" avait été publié préalablement à son licenciement et que ce poste était en adéquation avec ses compétences. Il aurait donc pu rester au service de l'intimée, si elle l'avait voulu.

**5.1.1** Dans les procès soumis à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), le défendeur doit contester les faits conformément à l'art. 222 al. 2, 2<sup>e</sup> phrase CPC. A défaut de contestation, le fait est censé admis (art. 150 al. 1 CPC; ATF 111 II 156 consid. 1b). Le défendeur qui n'a pas contesté en temps utile le fait allégué par le demandeur ne peut pas réparer son omission en appel ; aucun fait nouveau, ni aucune preuve nouvelle ne peut en principe rendre excusable cette omission (art. 317 al. 1 let. b CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_404/2016 du 7 décembre 2016 consid. 2.2).

**5.1.2** Doivent être allégués les faits pertinents, c'est-à-dire les éléments de fait concrets correspondant aux faits constitutifs de l'état de fait de la règle de droit matériel (c'est-à-dire les "conditions" du droit) applicable dans le cas particulier (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_11/2023 du 8 décembre 2023 consid. 6.2.1; 4A\_126/2019 du 17 février 2020 consid. 6.1.2; 4A\_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2; HOHL, Procédure civile, Tome I, 2<sup>e</sup> éd., 2016, n. 1219 et 1229).

Les faits pertinents allégués doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation des allégués; *Substanziierungslast der Tatsachenbehauptungen*; *onere di sostanziare le allegazioni*) pour que, d'une part, le défendeur puisse dire clairement quels faits allégués dans la demande il admet ou conteste et que, d'autre part, le juge puisse, en partant des allégués de fait figurant dans la demande et de la détermination du défendeur dans la réponse, dresser le tableau exact des faits admis par les deux parties ou contestés par le défendeur, pour lesquels il devra procéder à l'administration de moyens de preuve (art. 150 al. 1 CPC; ATF 144 III 67 consid. 2.1 p. 68 s.), et ensuite appliquer la règle de droit matériel déterminante (sur l'ensemble de la question et pour plus de précisions sur la charge de la motivation des allégués, cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_11/2018 du 8 octobre 2018 consid. 5.2; 4A\_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2.1).

**5.1.3** Par exception, les faits implicites n'ont pas à être allégués explicitement. Un fait implicite est, par définition, un fait qui est contenu, sans aucun doute dans un autre allégué de fait expressément invoqué (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2.1; 4A\_11/2018 du 8 octobre 2018 consid. 5.3.2; 4A\_404/2016 du 7 décembre 2016 consid. 2.2 et les références

---

citées; 4A\_357/2016 du 8 novembre 2016 consid. 2.2 in fine; 4A\_625/2015 du 29 juin 2016 consid. 4.1, non publié aux ATF 142 III 581). Sont, par exemple, des faits implicites : la qualité pour agir, l'exercice des droits civils, l'exactitude d'une date, la non-péremption du droit, l'envoi et la réception d'une facture. Le fardeau de l'allégation objectif (*objektive Behauptungslast; onere di allegazione oggettivo*) et le fardeau de la preuve (*Beweislast; onere della prova*) d'un fait implicite n'incombent à la partie demanderesse que lorsque sa partie adverse l'a contesté (arrêts 4A\_11/2018 du 8 octobre 2018 consid. 5.3.2; 4A\_283/2008 du 12 septembre 2008 consid. 6, non publié aux ATF 134 III 541).

**5.2** En l'espèce, l'appelant ne saurait être suivi quant à l'interprétation qu'il donne aux déterminations de l'intimée sur l'allégué correspondant (allégué 45) de sa demande, soit qu'elle aurait admis que le poste "d'analyste contrôle de gestion" pouvait lui convenir. L'on cherche en vain dans la procédure l'allégation de l'appelant selon laquelle le poste "d'analyste contrôle de gestion" était en adéquation avec ses compétences et qu'il l'aurait accepté s'il lui avait été proposé par l'intimée. L'appelant n'a par ailleurs pas non plus allégué que ce poste se situait dans des locaux différents de ceux où travaillait C\_\_\_\_\_. Il appartenait pourtant à l'appelant, conformément au fardeau de l'allégation, d'alléguer ces éléments dans sa demande, ce qu'il n'a pas fait. A cela s'ajoute que la pièce produite par l'appelant à l'égard de son allégué 45 (soit l'annonce parue sur le réseau social LinkedIn) n'est pas datée, et que l'appelant a lui-même admis devant le Tribunal qu'il avait appris qu'un poste de contrôleur de gestion avait été ouvert *postérieurement* à son licenciement, mais non pas *antérieurement*, comme il le soutient pourtant en appel. Au demeurant, ses déclarations devant le Tribunal, selon lesquelles ce poste aurait été pris en considération dans le budget de l'appelante *antérieurement* à son licenciement, ne trouvent aucune assise dans le dossier.

Dès lors, il ne saurait être reproché à l'intimée de ne pas s'être prononcée sur l'adéquation du poste "d'analyste contrôle de gestion" pour l'appelant, dans la mesure où l'appelant n'avait pas formulé d'allégation à ce propos. La détermination de l'intimée ne peut en aucun cas s'interpréter comme une reconnaissance de l'adéquation du poste avec les compétences de l'appelant; l'intimée a tout au plus reconnu qu'un poste "d'analyste contrôle de gestion" était au concours. Au demeurant, c'est à juste titre que l'intimée a relevé dans sa détermination que l'appelant n'avait pas non plus allégué un quelconque intérêt pour ledit poste.

L'appelant n'a ainsi pas démontré que l'ouverture du poste "d'analyste contrôle de gestion" a eu lieu antérieurement à son licenciement, ni que ce poste aurait été en adéquation avec ses compétences et son expérience, étant relevé qu'il occupait le poste de directeur adjoint, soit un poste à haute responsabilité, préalablement à son licenciement.

Partant, son grief sera écarté.

- 6. 6.1** L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif et que les motifs avancés par l'intimée étaient réels. A bien le comprendre, il soutient avoir fait l'objet d'un congé-représailles pour avoir fait valoir des prétentions relatives à la protection de sa personnalité, d'une part, et d'autre part, en raison de sa dénonciation de certains dysfonctionnements au sein de B\_\_\_\_\_, dont certains comportements de C\_\_\_\_\_ qui avaient mené au licenciement de celui-ci.

**6.1.1** Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1). Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 in fine).

**6.1.2** L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit du "congé-représailles". Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 et 5.1.2 et les arrêts cités). L'exigence de la bonne foi présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur : d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être

---

fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_3/2023 du 30 août 2023 consid 4.1; 4A\_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêts 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3 et les arrêts cités). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

**6.1.3** Le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Un licenciement pourra être abusif si l'employeur exploite de la sorte sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a); par exemple, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c; cf. également ATF 136 III 513 consid. 2.5 et 2.6). Un licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; 125 III 70 consid. 2).

**6.1.4** En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de

---

"preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.3; 4A\_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

**6.1.5** Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de celles-ci en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis. Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuves autorisés. Les moyens de preuve autorisés sont énoncés à l'art. 168 CPC. Il en va ainsi de l'interrogatoire des parties (art. 191 CPC) et le jugement peut donc pleinement se fonder sur celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2 et les références, résumé in CPC Online, art. 191 CPC; dans le même sens : ATF 143 III 297 consid. 9.3.2).

Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

**6.2.1** En l'espèce, dans son courrier du 4 août 2022, l'intimée a motivé le congé donné à l'appelant en raison de la volonté de celui-ci de ne pas regagner son ancien poste de travail et de démissionner lorsqu'il aurait retrouvé un nouvel emploi.

L'appelant soutient que le motif complémentaire avancé par l'intimée en première instance pour justifier son licenciement n'était pas démontré, à savoir la perte de confiance à son égard. L'intimée n'était également pas parvenue à démontrer la réalité des motifs invoqués dans son courrier de licenciement du 4 août 2022, l'assertion selon laquelle l'appelant souhaitait démissionner n'ayant été confirmée que par K\_\_\_\_\_. Le Tribunal avait par ailleurs considéré à tort que l'appelant n'avait pas fait l'objet de mobbing de la part de C\_\_\_\_\_. Le licenciement de l'appelant avait eu lieu deux mois et demi après l'introduction de sa requête de

---

conciliation du 23 mai 2022, dans laquelle il avait dénoncé des atteintes à sa personnalité et avait signalé des dysfonctionnements au sein de B\_\_\_\_\_, notamment les agissements de C\_\_\_\_\_ à son encontre (réalisation du test informatique à sa place, rédaction du travail de maturité de M\_\_\_\_\_). Les signalements précités avaient conduit au licenciement de C\_\_\_\_\_, ce qui était à l'origine d'une rancœur importante des représentants de l'intimée, en particulier de F\_\_\_\_\_, à l'égard de l'appelant et avait conduit au licenciement de celui-ci. Ceci était confirmé par les propos que F\_\_\_\_\_ avait tenus au sujet de l'appelant, qu'il avait traité de "balance" et de "raclure", et par les faits et moyens de preuve nouveaux produits par l'appelant.

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

**6.2.1.2** Le caractère homophobe des plaisanteries formulées par C\_\_\_\_\_ à l'encontre de l'appelant a été confirmé par certains témoins (S\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_). Il est également établi que C\_\_\_\_\_ faisait effectuer à l'appelant des tâches sortant de son cahier des charges, comme l'aide au travail de maturité de sa fille, ou encore la réalisation de tâches lui incombant. Les témoins G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ont par ailleurs confirmé l'existence de plaisanteries à connotation sexuelle de D\_\_\_\_\_ à l'encontre de l'appelant. Il n'appartient cependant pas à la Cour de se prononcer sur l'existence, respectivement l'absence, d'une atteinte à la personnalité de l'appelant au sens de l'art. 328 CO en raison des événements précités, l'appelant n'ayant pas formulé de conclusions à ce titre et ayant au demeurant renoncé à en faire valoir en retirant sa requête de conciliation du 23 mai 2022 avec désistement d'action. Partant, les éléments précités, utiles à la compréhension du cas d'espèce, et notamment des raisons ayant poussé l'appelant à formuler ses dénonciations du 18 mai 2016, respectivement du 2 février 2022, ne seront pas examinés plus en avant.

**6.2.1.3** Il convient toutefois de revenir sur le comportement de l'intimée consécutif aux dénonciations de l'appelant des incidents précités, afin de déterminer si son congé peut être qualifié de congé-représailles au sens de l'art. 328 CO. Tel n'est pas le cas puisque l'intimée a toujours immédiatement pris des mesures pour protéger la personnalité de l'appelant après ses dénonciations.

E\_\_\_\_\_ a ainsi organisé le 31 mai 2016 un rendez-vous avec les ressources humaines de l'intimée et a envisagé l'intervention d'un médiateur à la suite des plaintes de l'appelant du 18 mai 2016 au sujet du comportement de D\_\_\_\_\_. Ces mesures ont toutefois été rejetées tant par l'appelant que par D\_\_\_\_\_, qui ont certifié avoir pu s'expliquer dans l'intervalle. Les déclarations de l'appelant, selon

---

lesquelles il avait dû renoncer à ce qu'une sanction soit prononcée contre D\_\_\_\_\_ afin de pouvoir conserver sa fonction, n'ont au demeurant pas été corroborées par d'autres éléments du dossier, de sorte qu'il n'en sera pas tenu compte.

L'intimée a également immédiatement réagi suite au courriel de l'appelant du 2 février 2022 dénonçant le comportement de C\_\_\_\_\_. F\_\_\_\_\_ a notamment contacté les ressources humaines, V\_\_\_\_\_ ainsi que C\_\_\_\_\_ pour s'enquérir de la situation. Une médiatrice a par ailleurs pu s'entretenir avec l'appelant dès le 4 février 2022, soit deux jours après le signalement effectué par ce dernier. Un avertissement a par la suite été notifié à C\_\_\_\_\_, et il a été offert à l'appelant la possibilité de changer temporairement de locaux jusqu'à la fin du mois de février 2022. L'incident s'est toutefois clos en raison de la volonté commune de l'appelant et de C\_\_\_\_\_ de retrouver une ambiance de travail constructive, comme le précise le rapport de médiation du 11 février 2022. Il sera à cet égard relevé que rien ne permet de remettre en cause la valeur probante de ce rapport, son contenu ayant été confirmé par Z\_\_\_\_\_. Au demeurant, les allégations formulées en première instance par l'appelant, selon lesquelles l'intimée aurait interféré négativement dans les mesures à mettre en place pour protéger sa personnalité, aurait minimisé ses accusations et lui aurait demandé de "mesurer ses propos" auprès de la médiatrice, n'ont pas été prouvées par les auditions des différents témoins. Au contraire, la proactivité de l'appelante, qui a immédiatement agi suite aux plaintes de l'appelant, démontre que les accusations de ce dernier ont été prises en considération de façon sérieuse. L'on peine par ailleurs à comprendre les reproches que formule l'appelant en première instance concernant le courriel du 8 février 2022 qu'il avait reçu de F\_\_\_\_\_ et qui aurait eu comme objectif de le "contrôler" et d'exercer "une pression" sur lui. Il ressort en effet de ce courriel que F\_\_\_\_\_ a donné plusieurs instructions, en sa qualité de supérieur hiérarchique, à l'appelant, sur un projet en cours, ceci sur un ton qui n'apparaît ni rabaisant, ni agressif.

Quant aux allégations de *mobbing* de l'appelant de la part de F\_\_\_\_\_ à son encontre, celles-ci n'ont pas été confirmées par les nombreux témoins qui ont été entendus à ce sujet. Il ne ressort par ailleurs pas du dossier que l'appelant ait formulé une plainte, comme il l'avait fait pour C\_\_\_\_\_, à l'intimée pour l'interpeller sur cette situation. Il ne saurait ainsi reprocher à l'intimée de ne pas avoir mis en œuvre des mesures spécifiques à cet égard.

Au regard de ce qui précède, l'hypothèse d'un congé-représailles fondé sur des demandes de protection de la personnalité de l'appelant au sens de l'art. 328 CO peut être écartée. Le fait que l'appelant ait déposé une requête de conciliation le 23 mai 2022 sollicitant des mesures pour protéger sa personnalité et en vue d'obtenir une indemnité pour tort moral n'est pas de nature à remettre en cause ce qui précède. Comme le relève en effet à juste titre l'appelant lui-même, la simple chronologie, à savoir son licenciement deux mois et demi après le dépôt de ladite

requête, n'est pas suffisant, faute d'indice supplémentaire en ce sens, pour conclure à l'existence d'un congé-représailles pour ce motif.

**6.2.1.4** L'appelant échoue également à démontrer l'existence d'un congé-représailles en raison des dénonciations auxquelles il a procédé concernant l'existence de "dysfonctionnements" au sein de B\_\_\_\_ ou de certains comportements de C\_\_\_\_. Ces éléments ne sont en effet corroborés par aucun des témoins entendus. Les déclarations de l'appelant à ce propos ne constituent rien d'autre que le reflet de sa propre interprétation de la situation. Le fait que F\_\_\_\_ l'ait traité de "balance" et de "raclure" en discutant avec Q\_\_\_\_ n'est, à nouveau, pas suffisant à cet égard. Finalement, il sera rappelé à l'appelant qu'il n'a pas produit le texte de sa requête de conciliation du 23 mai 2022, de sorte que les signalements qu'elle contiendrait n'ont pas été portés à la connaissance de la Cour, qui ne peut dès lors s'y référer.

Concernant les pièces et faits nouveaux auxquels l'appelant se réfère, il convient de préciser qu'il ressort uniquement de la pièce nouvelle 3 produite par l'appelant que celui-ci a formulé une demande de consultation du dossier pénal auprès du Ministère public le 22 juillet 2024, qui lui a été accordée pour le 26 juillet 2024. Cette pièce n'atteste cependant pas que l'accès au dossier pénal lui aurait été refusé antérieurement à cette date. L'appelant n'a produit aucune pièce en ce sens, comme des demandes de consultation de dossier antérieures qui lui auraient été refusées, ou encore un document du Ministère public attestant de ce que la première consultation du dossier aurait eu lieu le 26 juillet 2024 uniquement. Partant, l'argumentation de l'appelant qui se réfère au contenu des auditions pénales du 30 novembre 2024, respectivement du 8 janvier 2025, ne sera pas prise en considération, dans la mesure où ces pièces ont été déclarées irrecevables (cf. *supra* consid. 2.2).

**6.2.1.5** Finalement, lors de son interrogatoire devant le Tribunal, l'appelant n'a pas contesté avoir évoqué une éventuelle démission lors d'un entretien avec l'intimée si son retour ne se déroulait pas comme il le souhaitait, ni avoir été libéré de son obligation de travailler à la fin de son arrêt maladie. Il n'a pas non plus allégué avoir eu la volonté de retourner à son poste de travail si aucune nouvelle occupation ou d'autres modalités de travail lui étaient proposées. Il a soutenu que l'intimée aurait dû, à sa demande et obligatoirement, lui proposer une autre place de travail. Il perd toutefois de vue que l'intimée n'avait aucune obligation correspondante, ni l'obligation de répondre favorablement aux conditions posées par l'appelant à son retour d'arrêt maladie, ce d'autant plus que l'appelant avait exprimé sa volonté de clore le litige qui l'opposait à C\_\_\_\_ à l'issue du rapport de médiation. Les reproches qu'il formule à l'intimée sont ainsi pour le moins difficilement compréhensibles. Finalement, tant F\_\_\_\_ que H\_\_\_\_ ont confirmé qu'il n'était pas possible de trouver une nouvelle occupation à l'appelant,

qui refusait de réintégrer son ancien poste, de sorte que ce motif apparaîtrait comme étant le motif réel de son licenciement.

Partant, le grief de l'appelant sera rejeté, et le jugement entrepris confirmé.

7. **7.1** L'appel étant infondé, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*). Les chiffres du dispositif du jugement entrepris y afférents seront donc confirmés.

**7.2** Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 800 fr. (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC *a contrario*, art. 71 RTFMC). Ils seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe, et compensés avec l'avance du même montant fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 106 al. 1 CPC et 111 al. 1 aCPC *cum* 407f CPC *a contrario*).

Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 13 septembre 2024 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/186/2024 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 juillet 2024 dans la cause C/18809/2022.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 800 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance de frais opérée, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

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

**Siégeant :**

Madame Jocelyne DEVILLE-CHAVANNE, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

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

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

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