



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20656/2012-5

CAPH/45/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 12 MARS 2015

Entre

A _____ SA, sise _____ (VS), appelante d'une décision rendue par le Tribunal des prud'hommes le 25 juin 2014 (JTPH/254/2014), comparant par Me Daniel TUNIK, avocat, Lenz & Staehelin, route de Chêne 30, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

1) **Monsieur B** _____, domicilié _____ (GE), intimé, comparant par Me Thierry AMY, avocat, BCCC Avocats Sàrl, rue Jacques-Balmat 5, case postale 5839, 1211 Genève 11,

2) **CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE**, rue de Montbrillant 40, case postale 2293, 1211 Genève 2, intervenante, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 mars 2015.

EN FAIT

- A.** Par décision du 25 juin 2014, notifiée aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevables la demande de B_____ du 14 février 2013 (ch. 1 du dispositif), la déclaration d'intervention de la Caisse cantonale genevoise de chômage du 27 février 2013, amplifiée les 5 avril et 7 mai 2014 [recte : 2013] (ch. 2), ainsi que la demande reconventionnelle de A_____SA du 10 juin 2013 (ch. 3).

Sur le fond, le Tribunal a condamné A_____SA à payer à B_____ la somme brute de 148'061 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 15 janvier 2013 (ch. 4), ainsi que la somme brute de 12'205 fr. 10 avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2013 (ch. 5), A_____SA étant invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6). Cette dernière a en outre été condamnée à payer à la Caisse cantonale genevoise de chômage les sommes nettes de 6'279 fr. 20 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2012, de 6'588 fr. 70 avec intérêts à 5% l'an dès le 5 décembre 2012, de 3'149 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an dès le 7 février 2013, de 6'897 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 7 février 2013, de 5'969 fr. 20 avec intérêts à 5% l'an dès le 28 février 2013, de 6'278 fr. 70 avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mars 2013 et de 6'588 fr. 20 avec intérêts à 5% l'an dès le 27 avril 2013 (ch. 7). Ces montants devaient être portés en déduction de la somme de 148'061 fr. 60 précitée due à B_____ (ch. 4).

Le Tribunal a mis à la charge de A_____SA les frais de la procédure arrêtés à 2'483 fr., que cette dernière a été condamnée à rembourser à B_____, lequel en avait fait l'avance (ch. 9 à 12).

Les parties ont enfin été déboutées de toutes autres conclusions (ch. 8 et 13).

- B. a.** Par acte déposé le 27 août 2014 au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____SA appelle de cette décision et sollicite son annulation. Elle conclut à ce que B_____ et la Caisse cantonale genevoise de chômage soient déboutés de toutes leurs conclusions, et à ce que B_____ soit condamné à lui verser 16'500 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2013, avec suite de frais afférents aux première et seconde instances. Subsidiairement, A_____SA conclut au renvoi de la cause au Tribunal pour instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.

b. La Caisse cantonale genevoise de chômage reprend ses "productions" de première instance, totalisant 41'751 fr. 10.

B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation de la décision querellée, avec suite de frais.

c. B_____ a également conclu, à titre provisionnel, à ce que les chiffres 4 et 5 du dispositif de la décision querellée soit déclarés exécutoires, subsidiairement, à ce que A_____SA soit astreinte à verser des sûretés équivalentes aux montants qu'elle a été condamnée à payer en vertu des chiffres précités. B_____ a produit à l'appui de sa requête deux articles extraits des sites Internet des quotidiens "Le Nouvelliste" et "Le Temps".

A_____SA s'est opposée à la requête en exécution anticipée de B_____.

Par arrêt CAPH/163/2014 du 28 octobre 2014, la Cour a rejeté ladite requête, B_____ n'ayant pas rendu vraisemblable qu'il subirait un préjudice difficilement réparable, en particulier que A_____SA risquerait de quitter la Suisse, les extraits de presse précités n'évoquant que des hypothèses de collaboration ou de vente d'activités.

d. Dans leurs réplique et duplique, A_____SA et B_____ ont persisté dans leurs conclusions.

e. Par avis du 4 décembre 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. a. A_____SA fait partie d'un groupe international de sociétés formé en 1988.

Elle exploite une raffinerie à _____, dans le canton du Valais, où elle a son siège. Elle dispose également d'une succursale à _____, dans le canton de Genève, fonctionnant comme direction générale.

La direction générale regroupe plusieurs départements, donc celui des "RH & Administration", dirigés par des directeurs. C_____, membre du conseil d'administration de A_____SA, occupe le poste de directeur général, et D_____ est secrétaire général et directeur du département légal.

b. B_____ a tout d'abord travaillé au service de E_____SA, reprise par A_____SA en 2007, du 1^{er} août 1998 au 31 août 2008, en qualité de chef du personnel.

Par contrat rédigé en anglais et signé par les parties les 9 et 20 novembre 2009, A_____SA a engagé B_____, avec effet au 1^{er} octobre 2009 et pour une durée indéterminée, en qualité de directeur du département "RH & Administration". Son lieu de travail se trouvait dans les locaux de la direction générale de A_____SA, soit ceux de sa succursale genevoise à _____. Son salaire a été fixé à 238'000 fr. bruts, payables en 13 mensualités, pour une activité hebdomadaire de 40 heures. A cela s'ajoutaient mensuellement 1'000 fr. au titre de frais professionnels et 200 fr. de participation aux coûts de son assurance maladie.

Le délai de congé a été fixé à six mois pour la fin d'un mois.

L'art. 3 du contrat, intitulé "date of effect and duration of the contract", fixait le début de l'activité du travailleur, la durée du contrat ainsi que le délai de congé (art. 3.1), et prévoyait l'absence d'une période d'essai (art. 3.2). Il précisait en outre le point suivant (art. 3.3) : "Your formerly years of services will be taken in consideration for the seniority premium".

Le contrat se référait pour le surplus aux différents règlements internes, dont faisait partie le Règlement du personnel pour A_____SA (art. 1.1 let. a). Ledit règlement prévoyait en particulier le versement de primes d'ancienneté aux employés en fonction de leurs années de service (art. 4.2).

B_____ avait pour supérieurs hiérarchiques C_____, d'une part, avec lequel il gérait les affaires courantes, et F_____, d'autre part, responsable des activités légales, des ressources humaines ainsi que de l'administration au niveau de tout le groupe.

c. Au cours du deuxième semestre 2010, G_____, employée de A_____SA, a été licenciée au motif qu'elle était soupçonnée du vol de l'argent provenant de la vente de tickets restaurant dont elle était chargée. Elle a alors dénoncé A_____SA auprès de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), se plaignant notamment des pressions subies par son employeur.

L'OCIRT a mené une enquête puis rendu un rapport, le 26 janvier 2011, concluant à la nécessité pour A_____SA de prendre plusieurs mesures en relation avec la communication et la gestion des conflits au sein de la société.

Par courriel du 17 mai 2011, C_____ a reproché à B_____ d'avoir géré l'affaire relative à G_____ de manière inadéquate et d'avoir ainsi donné lieu à l'intervention de l'OCIRT. L'enquête menée par cet Office avait révélé des problèmes dans son département liés à la gestion du personnel et à la santé des employés, qui s'étaient aggravés depuis son arrivée selon le témoignage des employés auditionnés. C_____ a exhorté B_____ à prendre au plus vite les mesures décidées par A_____SA sur la base de l'enquête de l'OCIRT.

G_____ a saisi la Juridiction des prud'hommes d'une demande en paiement contre son employeur en se prévalant du caractère abusif de son congé ainsi que de différents postes de dommage. Par arrêt du 17 mai 2013, la Cour a partiellement admis sa demande et condamné A_____SA à lui verser 3'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} février 2011 à titre d'indemnité pour tort moral, ainsi qu'à lui rembourser la moitié des frais judiciaires d'appel arrêtés à 300 fr. La Cour a constaté que l'employée avait souffert d'une dépression résultant du manque d'objectivité de l'enquête menée par A_____SA et, plus particulièrement, d'un entretien s'étant tenu avec B_____ et H_____, responsable des services généraux, le 28 mai 2010, durant lequel les précités s'étaient montrés excessivement insistants et de parti pris vis-à-vis de l'employée. En outre, les

soupçons contre elle n'étaient pas restés confidentiels et avaient été communiqués à d'autres collaborateurs.

d. Le 18 août 2011, A_____SA a créé un groupe de travail, nommé "Task Force" et ayant pour mission de revoir le modèle économique du groupe. B_____ et I_____, directeur de la raffinerie de _____, en étaient membres. Ils devaient rendre des comptes à un comité directeur.

e. Le 8 septembre 2011, B_____ et I_____ ont participé à une réunion à _____ avec J_____, président du conseil d'administration de la société K_____ INC. Ce dernier souhaitait proposer une offre de coopération entre sa société et la raffinerie A_____SA. B_____ et I_____ n'ont pas informé leur hiérarchie de cette rencontre.

Ils ignoraient qu'auparavant, J_____ avait donné une interview à la chaîne de radio _____, lors de laquelle il avait évoqué sa prochaine rencontre avec des membres de la direction de A_____SA et indiqué qu'il aiderait cette dernière à trouver de nouvelles sources d'approvisionnement.

Le 12 septembre 2011, C_____ a pris connaissance de l'interview de J_____ ainsi que de la rencontre de ce dernier avec B_____ et I_____.

Le 13 septembre 2011, il a demandé à I_____ et à B_____ de lui fournir des explications à ce sujet, en précisant que cette réunion allait à l'encontre des intérêts de la société, dès lors que J_____ était connu pour avoir suscité en avril 2011 une polémique dans les journaux au sujet de A_____SA.

B_____ lui a envoyé un rapport, expliquant notamment qu'il s'agissait d'une réunion privée et informelle, ne nécessitant aucune autorisation de la direction. Le comité directeur aurait été informé de la réunion dès réception d'une proposition concrète de J_____. Aucune documentation n'avait été remise à ce dernier pour le surplus.

f. Le 19 septembre 2011, C_____ a informé B_____ et I_____ qu'une enquête était ouverte au sujet de la réunion du 8 septembre 2011 et qu'ils étaient suspendus de leurs fonctions à partir du 23 septembre 2011, jusqu'à ce qu'une décision soit prise à la suite de ladite enquête. Ces mesures avaient été avalisées par la hiérarchie et annoncées, le 22 septembre 2011, aux responsables des différents départements de A_____SA.

L'enquête a été menée par un auditeur interne de A_____SA.

Le 29 septembre 2011, B_____ a été entendu en dehors des locaux de A_____SA en présence, en sus de l'auditeur, du directeur du département des finances et d'un membre du département juridique. B_____, dont l'audition a été

enregistrée, a expliqué dans quelles circonstances la réunion avec J_____ s'était déroulée.

g. Par courrier du 28 octobre 2011, expédié par pli simple et pli recommandé, ce dernier ayant été réceptionné le 31 octobre 2011 à 9h18, A_____SA a licencié B_____ avec effet au 30 avril 2012 et l'a libéré de son obligation de travailler.

Par courriel envoyé à D_____ à 10h57, B_____ a accusé réception de sa lettre de licenciement, et a dit à ce dernier souhaiter convenir d'un rendez-vous pour récupérer ses affaires et rendre ses cartes d'accès aux locaux et au parking, ce en fin d'après-midi afin d'éviter de croiser le personnel.

Par courrier du 3 novembre 2011, B_____ a communiqué à A_____SA que son congé devait être considéré comme nul au motif qu'il se trouvait en incapacité de travail totale depuis le 31 octobre 2011, conformément au certificat médical joint. Ce certificat était daté du 31 octobre 2011 et attestait d'une incapacité de travail complète pour cause de maladie dès cette date pour une durée indéterminée.

B_____ a, par courriers des 17 et 25 novembre 2011, rappelé à A_____SA qu'il se considérait toujours comme son employé.

Le 23 décembre 2011, A_____SA a contesté la nullité du licenciement et expliqué que celui-ci était motivé par la participation de l'employé à la réunion du 8 septembre 2011 sans l'autorisation de sa hiérarchie.

B_____ a maintenu sa position; il s'opposait aux motifs de son licenciement dès lors que, pour lui, sa participation à la réunion en cause faisait partie de ses attributions au titre de membre de la "Task Force".

h. Selon un rapport d'expertise psychiatrique du 2 décembre 2011, réalisé sur requête de l'assurance perte de gain de A_____SA, B_____ souffrait d'une dépression pouvant être considérée comme moyenne à sévère et d'un trouble anxieux accompagné de phobies. La durée d'un tel trouble était de six mois mais pouvait se prolonger jusqu'à deux ans dans le cas d'une réaction dépressive. B_____ considérait avoir été l'objet de harcèlement moral sur son lieu de travail, avec mobbing consistant en un licenciement qu'il estimait abusif et qu'il vivait comme un meurtre professionnel et même psychique.

i. Par courrier recommandé du 30 janvier 2012, A_____SA a résilié une nouvelle fois le contrat de B_____, avec effet au 31 juillet 2012, en expliquant que cette résiliation était subsidiaire à celle, contestée, du 28 octobre 2011, et qu'elle intervenait à l'échéance du délai de protection de 90 jours.

Le 1^{er} février 2012, B_____ a contesté ce second congé en indiquant que le délai de protection était de 180 jours compte tenu de son ancienneté au sein de A_____SA. Il s'est référé à cet égard à l'art. 3.3 de son contrat.

j. Le 13 mars 2012, A_____SA a maintenu son opinion selon laquelle les deux congés transmis à B_____ étaient valables.

Dans le cadre de leurs échanges de courriers subséquents, les parties ont persisté dans leur position.

A_____SA a cessé de verser le salaire de B_____ à partir du mois de septembre 2012.

k. Le 24 juillet 2012, B_____ a saisi l'OCIRT d'une dénonciation pour atteinte à sa personnalité et abus de pouvoir de A_____SA, en particulier de C_____.

L'OCIRT a mené une enquête et conclu que les mesures précédemment mises en place par la société étaient suffisantes, en précisant qu'une procédure de conflit concernant un membre de la direction n'avait pas à être formalisée, ce dernier connaissant le fonctionnement de l'entreprise, en particulier le recours au conseil d'administration ou toute autre instance supérieure.

l. Le 4 septembre ainsi que le 3 octobre 2012, B_____ a indiqué à A_____SA qu'il était de nouveau apte à travailler et qu'il se tenait à la disposition de son employeur.

m. Le 5 octobre 2012, B_____ a résilié son contrat avec effet au 30 avril 2013, en partant du principe qu'il était libéré de son obligation de travailler.

n. B_____ a ensuite saisi la Caisse cantonale genevoise de chômage, qui lui a versé des indemnités nettes totales de 41'751 fr. 10 d'octobre 2012 à avril 2013, soit mensuellement et respectivement de 6'279 fr. 20, 6'588 fr. 70, 3'149 fr. 50, 6'897 fr. 60, 5'969 fr. 20, 6'278 fr. 70 et 6'588 fr. 20.

D. a. Le 18 février 2013, au bénéfice d'une autorisation de procéder du 14 novembre 2012, B_____ a assigné A_____SA en paiement, avec suite de frais, de huit fois le montant brut de 19'507 fr. 70, respectivement avec intérêts à 5% l'an dès les premiers des mois d'octobre 2012 à mai 2013 (salaires), le montant brut de 12'205 fr. 10 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2013 (13^{ème} salaire), ainsi que des montants nets de 50'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 23 septembre 2011 (tort moral) et de 30'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 6 octobre 2012 (frais d'avocat). B_____ a préalablement requis la production du rapport final d'enquête. A titre subsidiaire, il a conclu au paiement du montant net de 117'046 fr. 20 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2012 (indemnité pour licenciement abusif) en sus de ceux de 50'000 fr. et de 30'000 fr. précités.

b. Le 28 février 2013, la Caisse cantonale de chômage a formé une demande d'intervention, complétée les 5 avril et 7 mai 2013, en concluant à ce que A_____SA soit condamnée à lui rembourser le montant total de 41'751 fr. 10 avec intérêts à 5% dès le 31 octobre 2012, sous réserve d'amplification, ce montant correspondant aux indemnités versées à B_____ pour les mois d'octobre 2012 à avril 2013.

La demande d'intervention ayant donné lieu à l'ouverture d'une procédure distincte, celle-ci a été jointe à la présente cause le 5 avril 2013.

c. A_____SA s'est opposée à la demande de B_____ ainsi qu'à celle de la Caisse cantonale genevoise de compensation.

Elle a également conclu, à titre reconventionnel, au paiement par son employé du montant net de 16'500 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2013. Il s'agissait d'une prétention en dommages-intérêts résultant, d'une part, du montant de 3'500 fr. qu'elle avait été condamnée à verser à G_____ par arrêt de la Cour du 17 mai 2013, frais et intérêts compris, et, d'autre part, d'un dommage de 13'000 fr., soit 10'000 fr. de frais d'avocat et 3'000 fr. de tort moral, subi à la suite de la saisine par B_____ de l'OCIRT le 24 juillet 2012.

B_____ a conclu au déboutement de A_____SA de ses conclusions sur demande reconventionnelle.

d. Durant les débats de première instance, les parties ont été interrogées.

B_____ a expliqué qu'il avait négocié son réengagement directement avec F_____. Il lui avait indiqué que la politique de A_____SA était de compter les années d'ancienneté d'un emploi précédent dans la société, raison pour laquelle il souhaitait que cela figure dans son contrat, ce que F_____ avait accepté. Le contrat avait été négocié en anglais et donc rédigé dans cette même langue sur instruction de ce dernier par L_____, employée du département légal. A sa connaissance un contrat en français avait été pris pour modèle, stipulant que les années d'ancienneté étaient reprises en cas de réengagement.

Le représentant de A_____SA a contesté ces explications.

e. Plusieurs témoins ont été entendus.

e.a M_____, employé de A_____SA de 1992 au 1^{er} janvier 1994 puis réengagé le 1^{er} décembre 2001, a confirmé que les deux années relatives à son premier engagement avaient été prises en compte dans le calcul de son ancienneté. Il ne savait plus si cela avait été fait à son initiative ou à celle de A_____SA, ni si ce point figurait dans son contrat. Il savait par ouï-dire que l'ancienneté permettait après dix ans d'avoir une prime. Il ignorait en revanche si les deux années de son

premier engagement seraient prises en considération pour une période de protection.

e.b Q_____, employée de A_____SA depuis 1997, a expliqué avoir quitté la société fin décembre 2004 et être revenue le 1^{er} octobre 2005. Lors de son réengagement, A_____SA avait tenu compte de son précédent contrat pour le calcul de son ancienneté, par une clause spécifique figurant à la fin de son nouveau contrat et libellée comme suit : "Vos années de service effectuées précédemment chez A_____SA sont reprises intégralement dans votre décompte d'ancienneté". Elle ignorait si une telle clause était une pratique courante ou habituelle chez A_____SA.

e.c L_____, ayant travaillé au service de A_____SA d'avril 2001 jusqu'à son licenciement en avril 2013, a expliqué qu'elle avait préparé un brouillon de contrat pour B_____ lors de son réengagement, sur instructions de N_____. Elle avait pris un contrat français pour l'adapter en anglais. Elle l'avait ensuite transmis au service juridique car son anglais n'était pas parfait.

Lors du réengagement de chaque employé, il était tenu compte du premier contrat dans l'ancienneté, ce qui faisait à son souvenir l'objet de deux types de clause, soit en tête du contrat, à l'endroit où l'on indiquait également qu'il n'y avait pas de temps d'essai, soit en fin de contrat, sous la forme d'une clause particulière. Le nouveau logiciel de la société mis en place en 2005 intégrait l'ajout d'un champ "date d'entrée technique" en sus du champ "date d'entrée" afin de tenir compte de l'ancienneté découlant du contrat précédent.

L'ancienneté avait une influence sur le délai de résiliation du contrat, sur la protection en cas de maladie et sur les primes d'ancienneté.

L'art. 3.3 du contrat de B_____ a été soumis au témoin, lequel a confirmé, bien que son anglais ne fût pas parfait et qu'elle ne se souvînt pas de la formulation utilisée dans le contrat avant sa transmission à D_____ pour vérification, qu'il s'agissait bien de la clause qui reprenait l'ancienneté. A également été soumise à L_____ la déclaration d'un autre témoin selon laquelle son contrat comportait une clause d'ancienneté libellée comme suit : "Vos années de service effectuées précédemment chez A_____SA sont reprises intégralement dans votre décompte d'ancienneté". Cette formulation lui semblait être celle utilisée dans les deux cas précités et celle dont elle s'était inspirée pour rédiger le contrat de B_____. Elle ne se souvenait plus qui avait utilisé la terminologie "seniority premium"; cela pouvait être elle-même ou D_____.

e.d I_____ a indiqué avoir travaillé pour A_____SA de novembre 1990 à 2004. Il avait été réengagé en 2008 et licencié en octobre 2011, alors qu'il était en arrêt maladie. Il avait reçu une nouvelle lettre de licenciement le 26 janvier 2012 et avait bénéficié d'une période de protection de 90 jours. Il avait

eu un litige avec A_____SA au sujet d'une indemnité contractuelle en cas de licenciement.

e.e O_____, le médecin traitant de B_____, a confirmé le certificat médical émis le 31 octobre 2011. Son patient avait pris rendez-vous durant la semaine précédente, mais il était en vacances et n'avait pu le recevoir qu'à la date précitée, à 8h. Selon son expérience, B_____ était déjà souffrant et incapable de travailler durant la semaine ayant précédé cette consultation. Il avait continué à le suivre pendant environ 18 mois avec une consœur psychiatre. B_____ souffrait d'un état anxio-dépressif sévère réactionnel à une situation professionnelle.

e.f H_____, responsable des services généraux chez A_____SA jusqu'à sa retraite le 31 décembre 2013, était le chef direct de G_____. Il considérait que B_____ s'était comporté de manière tout à fait correcte en interrogeant cette dernière, sans être agressif, et que l'employée était néanmoins devenue hystérique. Il n'était pas au courant de la dénonciation auprès de l'OCIRT et de la procédure s'en étant suivie.

e.g P_____, employée auprès de A_____SA du 1^{er} mars au 30 novembre 2010 en tant que "responsable RH Front Office", avait travaillé sous les ordres de B_____. Elle avait démissionné en annonçant des raisons personnelles mais trouvait en réalité le climat malsain dans le département RH. B_____ l'avait accueillie de manière "tout à fait positive", mais elle avait rapidement constaté l'irrespect de certaines règles éthiques, des inégalités de traitement entre collaborateurs, lesquels étaient de manière générale méfiants à l'égard des RH. Elle avait été interpellée par la manière dont le cas de G_____ avait été traité.

Elle était au courant de l'enquête menée par l'OCIRT mais était partie avant que le rapport final n'ait été rendu.

Pour elle, B_____ avait deux facettes, chaleureux, voire trop chaleureux, et autoritaire, selon les personnes et les situations concernées. Il était dès lors difficile de travailler avec lui.

f. Le 9 avril 2014, à l'issue des débats principaux, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, sur quoi la cause a été gardée à juger.

E. a. Dans le jugement querellé, le Tribunal s'est déclaré compétent à raison du lieu et de la matière, considérant que les parties étaient liées par un contrat de travail, que l'employé exerçait son activité à Genève, et que la Caisse cantonale genevoise de chômage faisait valoir des prétentions du travailleur pour lesquelles elle avait été subrogée.

b. Sur le fond, le Tribunal a tenu les deux résiliations du contrat intervenues les 31 octobre 2011 et 30 janvier 2012 pour nulles dans la mesure où B_____ s'était

trouvé en incapacité de travailler à ces deux dates et qu'il bénéficiait d'une période de protection légale de 180 jours compte tenu de ses 13 années d'ancienneté. Son premier engagement avec A_____SA devait à cet égard être pris en considération conformément à l'art. 3.3 du contrat. La lettre de cette clause n'étant pas claire, elle devait en effet être interprétée en application du principe "in dubio contra stipulatorem" en faveur du travailleur. Une telle interprétation était confortée par les témoignages des autres ex-employés de la société, ayant tous bénéficié d'une clause relative à la prise en compte des années précédemment effectuées au service de A_____SA, ainsi que par l'emplacement de la clause en cause sous la rubrique relative à la durée du contrat. B_____ avait par ailleurs offert ses services à l'issue de son incapacité de travail à plusieurs reprises, de sorte que A_____SA devait lui verser son salaire jusqu'à l'échéance du contrat, soit jusqu'au 30 avril 2014.

En outre, la Caisse cantonale genevoise de chômage était subrogée dans les droits du travailleur, de sorte qu'elle était fondée à réclamer à A_____SA le remboursement des indemnités versées à B_____ durant la période du 1^{er} septembre 2012 au 30 avril 2013. Le montant des dites indemnités devait être déduit du salaire dû au travailleur pour la même période.

Le Tribunal a rejeté les conclusions de B_____ visant au versement d'une indemnité pour tort moral, principalement au motif qu'il avait commis une faute grave à l'origine de son licenciement, en acceptant de rencontrer J_____ de manière informelle, à l'extérieur des locaux de la société et sans préalablement en aviser sa hiérarchie. A_____SA s'était en outre comportée correctement dans le cadre de la suspension de l'employé et de l'enquête menée au sujet de la rencontre en cause.

Le Tribunal a également rejeté la demande de B_____ en tant qu'elle concernait le remboursement de ses frais d'avocat, ceux-ci ne résultant pas d'un comportement illicite de A_____SA et concernant en partie la rédaction de la requête, dont le remboursement du coût ne pouvait en aucun cas être demandé par-devant la juridiction prud'homale, laquelle n'allouait pas de dépens.

Les premiers juges ne sont enfin pas entrés en matière sur les conclusions de B_____ visant une indemnité pour licenciement abusif, dans la mesure où elles étaient subsidiaires et que le travailleur avait obtenu le plein de ses conclusions principales relatives au versement de son salaire jusqu'à l'échéance du contrat.

c. En ce qui concernait la prétention reconventionnelle en dommages-intérêts de A_____SA, le Tribunal l'a rejetée dans la mesure où l'employeur n'avait pas démontré l'existence d'un dommage, à défaut de la preuve, d'une part, du versement des montants de 3'000 fr. à G_____ et de 10'000 fr. à ses avocats,

ainsi que, d'autre part, d'une atteinte justifiant le versement d'une indemnité de 3'000 fr. pour tort moral.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). Contrairement à l'opinion de l'intimé, il est suffisamment motivé, dans la mesure où l'appelante présente de manière claire ses différents griefs et explique en quoi elle tient le jugement querellé pour erroné.

L'appel est ainsi recevable.

Il en va de même des réponses de B_____ (ci-après "l'intimé") et de la Caisse cantonale genevoise de chômage ainsi que des réplique et duplique des parties, expédiées à la Cour dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 1 et 2 CPC; ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 et 133 I 98 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 2.2).

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. 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).

2. Il est établi et non contesté en l'espèce que l'appelante et l'intimé étaient liés par un contrat de travail, soit celui signé les 9 et 20 novembre 2009, sur lequel reposent leurs prétentions. L'intimé a en outre exercé son activité à Genève.

La compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 1 let. a LTPH, art. 124 let. a LOJ et art. 34 al. 1 CPC).

3. L'appelante fait tout d'abord valoir une violation de l'art. 336c CO ainsi qu'une constatation inexacte et incomplète des faits en relation avec sa condamnation à verser à l'intimé son salaire du 1^{er} septembre 2012 au 31 mars 2013, respectivement à rembourser à la Caisse cantonale genevoise de chômage les indemnités versées à l'employé durant cette période.

3.1 Les parties étant liées par un contrat de travail, leurs relations sont régies par les art. 319 ss CO.

3.1.1 Durant le contrat, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

Si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels, et sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO).

Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (art. 324 al. 1 CO).

En opérant le versement de l'indemnité, la caisse de chômage se subroge à l'assuré dans ses droits concernant la créance du salaire, y compris le privilège légal, jusqu'à concurrence de l'indemnité qu'elle a versée et des cotisations des assurances sociales qu'elle a acquittées (art. 54 de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité – LACI – RS 837.0).

3.1.2 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO).

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (art. 335c al. 2 CO).

La résiliation du contrat de travail est une manifestation unilatérale de volonté, sujette à réception, par laquelle son auteur communique à son cocontractant sa volonté de mettre fin aux rapports de travail (ATF 128 III 129 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.2).

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). Le congé donné pendant cette période est nul; si le congé a été donné avant ladite période sans expirer, il est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

Le délai de protection commence à courir au premier jour de l'incapacité de travail (AUBERT, Commentaire romand CO I, 2012, n. 8 ad art. 336c CO; AUBRY GIRARDIN, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 29 ad art. 336c CO)

Le congé donné pendant les périodes de protection est nul. Il ne produit aucun effet juridique et ne peut pas être converti en une résiliation valable. Le moment déterminant est celui où le salarié reçoit le congé. L'employeur qui persiste dans son intention de mettre fin au contrat doit renouveler sa manifestation de volonté une fois la période de protection achevée (AUBERT, op. cit., n. 2 ad art. 336c CO; AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 41 ad art. 336c CO).

La protection contre le congé n'est pas subordonnée à l'annonce immédiate ou à bref délai de l'incapacité par le travailleur, sauf abus de droit, devant être admis seulement dans des cas exceptionnels, à défaut de quoi la protection du travailleur deviendrait illusoire, et devant être apprécié de cas en cas (ATF 135 III 349 consid. 2 et 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_179/2010 du 4 octobre 2010 consid. 3.2).

Les parties peuvent déroger par accord, contrat-type de travail ou convention collective à l'art. 336c CO pour autant que la clause concernée soit favorable au travailleur (art. 362 al. 1 CO).

3.1.3 A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO).

Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail (art. 339b al. 1 CO).

3.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé se trouvait en incapacité totale de travailler, pour cause de dépression, à partir du 31 octobre 2011 au plus tard, jusqu'au 4 septembre 2012 lorsqu'il a annoncé à son employeur qu'il était apte à reprendre son activité.

L'appelante a résilié par deux fois le contrat de travail de l'intimé, soit le 28 octobre 2011 et le 30 janvier 2012.

Elle tient ces deux congés pour valables et considère que le Tribunal a mal apprécié les faits et fait une application erronée de l'art. 336c CO en parvenant à la conclusion contraire.

3.3 Selon la position défendue par l'appelante, le licenciement du 28 octobre 2011 a été reçu par l'intimé avant le début de son incapacité de travail.

Elle argue tout d'abord que la lettre y relative a été adressée à l'employé non seulement par envoi recommandé, mais aussi par pli simple, et que celui-ci lui est

"très certainement" parvenu le lendemain de son envoi, soit le 29 octobre 2011. L'intimé conteste ce point, alléguant avoir reçu le pli simple le même jour que l'envoi recommandé, soit le 31 octobre 2013. Or, rien ne démontre en effet que ledit pli simple lui soit parvenu antérieurement.

L'appelante objecte également que l'incapacité de travail serait survenue en tout état de cause à la suite de la réception du congé par recommandé le 31 octobre 2011, à 9h15. Elle se réfère en particulier aux courriers des 17 et 25 novembre 2011 de l'intimé évoquant "l'important stress qu'a[vait] engendré son licenciement" et "l'inévitable déprime qui s'en [était] suivi". Or, le médecin traitant de l'employé, ayant attesté son incapacité de travail dans un certificat du 31 octobre 2011, a déclaré l'avoir examiné ce jour-là à 8h, soit avant la réception du congé.

Il résulte en outre du dossier que l'intimé était déjà en dépression avant le 31 octobre 2011. Son médecin a en effet expliqué, en se fondant sur son expérience, que l'intimé était déjà en dépression lorsqu'il avait pris rendez-vous la semaine précédente. Le rapport d'analyse psychiatrique du 2 décembre 2011 confirme en outre que sa dépression était liée à un harcèlement qu'il estimait avoir subi au travail et qu'elle ne résultait pas exclusivement du licenciement.

La thèse de l'appelante selon laquelle l'incapacité de travail de l'intimé serait survenue seulement à la suite de la réception du congé tombe ainsi à faux.

L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir ignoré le fait que l'intimé avait accusé réception de son licenciement le jour même sans en contester la validité. Or, la jurisprudence ne subordonne pas la protection contre le congé à l'annonce immédiate ou très rapide de l'incapacité de travail, sauf abus de droit. Il ne peut au demeurant pas être reproché à l'intimé, eu égard de surcroît à la dépression dont il souffrait à ce moment, d'avoir tardé sur ce plan en contestant la validité de son congé le 3 novembre 2011, soit deux jours après l'avoir reçu.

La résiliation du 28 octobre 2011, acte sujet à réception, a ainsi été reçue par l'intimé le 31 octobre 2011 à 9h18, alors qu'il se trouvait sans sa faute en incapacité de travail, de sorte que le premier congé est nul.

3.4 En ce qui concerne le congé du 30 janvier 2012, l'appelante ne conteste pas qu'il est parvenu à l'intimé à ce moment où il se trouvait encore en incapacité de travail pour cause de dépression.

Elle considère cependant que la période de protection dont ce dernier bénéficiait au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO était de 90 jours à partir du début de l'incapacité de travail, et non de 180 jours comme retenu par le premier juge, en conséquence de quoi elle était dès lors échue au 30 janvier 2012.

L'intimé a débuté son activité au service de l'appelante le 1^{er} octobre 2009 et a été licencié le 31 octobre 2011, ce qui représente une durée de deux ans et un mois.

Ainsi, lorsque son contrat de travail a été résilié par l'appelante, l'intimé se trouvait dans sa troisième année d'activité et était au bénéfice d'un délai de protection de 90 jours selon l'art. 336 c al. 1 let. b CO.

L'intimé avait cependant déjà travaillé pour l'appelante pendant une période antérieure de dix ans, du 1^{er} août 1998 au 31 août 2008. Selon son opinion, en vertu de l'art. 3.3 du contrat de travail, cette précédente activité entraine en ligne de compte pour calculer le délai de protection contre le congé, de sorte qu'il devait être considéré dans sa 13^{ème} année d'activité au moment de son licenciement et bénéficier d'une période de protection de 180 jours.

Une telle interprétation, retenue par le premier juge, conduit à un allongement du délai prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO, ce qui est autorisé dans la mesure où les parties peuvent déroger à cette disposition en faveur du travailleur.

Mais cette interprétation est contestée par l'appelante. Selon elle, l'art. 3.3 du contrat a exclusivement trait à la prime d'ancienneté due à l'employé, au sujet de laquelle son règlement prévoyait des dispositions spécifiques (art. 4.2).

3.4.1 Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention.

Même s'il est apparemment clair, le sens d'un texte accepté par les parties n'est en effet pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Lorsque la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres éléments du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de cette clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne corresponde pas à leur volonté. Une interprétation stricte selon la lettre s'impose également lorsque les parties sont expérimentées en affaires et familières des termes techniques utilisés (ATF 135 III 295 consid. 5.2 et 131 III 606 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_59/2013 du 10 janvier 2014 consid. 5.3.1).

Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices; si elle aboutit, cette démarche conduit à une constatation de fait. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté manifestée par l'autre, le juge doit découvrir quel sens les

parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (principe de la confiance); il s'agit d'une question de droit. Cette interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 135 III 295 consid. 5.2, 132 III 626 consid. 3.1 et 132 III 268 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_116/2014 du 17 juillet 2014 consid. 5.1).

L'interprétation subjective l'emporte sur l'interprétation objective. Si, contrairement à ce principe, le juge recherche d'emblée la volonté objective et estime que la volonté subjective divergente d'une partie, pourtant alléguée régulièrement et en temps utile, n'est pas pertinente, il viole les règles du droit fédéral sur la conclusion (art. 1 CO) et l'interprétation (art. 18 CO) du contrat. Le fardeau de l'allégation et le fardeau de la preuve de l'existence et du contenu d'une volonté subjective qui s'écarte du résultat de l'interprétation objective (ou normative) sont à la charge de la partie qui s'en prévaut (ATF 125 III 305 consid. 2b, 123 III 35 consid. 2b et 121 III 118 consid. 4b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_116/2014 du 17 juillet 2014 consid. 5.1).

Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle "in dubio contra stipulatorem" (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3 et 122 III 118 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_663/2010 du 28 février 2011 consid. 2.1).

3.4.2 Contrairement à l'opinion exprimée par l'appelante, aucun accord des parties au sujet de la portée de l'art. 3.3 du contrat ne se dégage du dossier.

L'intimé a en effet expliqué avoir demandé qu'une clause prenant en compte ces années d'ancienneté soit incluse dans son contrat. Il avait à l'esprit, selon ses explications, une clause de portée générale figurant dans un modèle de contrat en français sur la base duquel son contrat avait été rédigé. Cela a été confirmé par le témoin L_____, s'étant souvenue s'être inspirée d'une clause d'ancienneté de portée générale en langue française pour rédiger le contrat en anglais. Immédiatement après la seconde résiliation du contrat par l'appelante le 30 janvier 2012, l'intimé s'est au surplus référé à l'art. 3.3 du contrat en objectant qu'il devait être considéré dans sa 13^{ème} année de service et que le délai de protection était de 180 jours. Le sens littéral de cette clause est certes univoque (cf. infra point 3.4.3), comme l'argue l'appelante, mais une telle caractéristique n'est pas suffisante pour fonder un accord des parties, lesquelles ont pu, volontairement ou par mégarde, utiliser une formulation trop restrictive.

L'intimé, bien que directeur du département chargé des ressources humaines de l'appelante, n'apparaît par ailleurs pas être habitué aux clauses des contrats de

travail de son employeur, dont la rédaction semble plutôt être l'apanage du département juridique. C'est en effet une employée de ce département, soit le témoin précité, qui a été chargée de rédiger le contrat de l'intimé, que son directeur a ensuite vérifié. Il n'y a ainsi pas lieu de s'en tenir strictement au sens littéral de l'art. 3.3 du contrat des parties, au motif que l'intimé était habitué aux termes qui y ont été utilisés et, plus généralement, à la lecture des contrats de travail de l'appelante.

Il ne résulte enfin pas du dossier, en particulier d'une quelconque déclaration de l'un des représentants de l'appelante, que cette dernière ait eu la volonté lors de la signature du contrat, contrairement à celle qu'elle exprime depuis le début du litige, de conférer à l'art. 3.3 du contrat une portée générale.

La réelle et commune intention des parties au sujet de la portée de l'art. 3.3 du contrat n'étant pas prouvée, il y a lieu de rechercher le sens que les parties devaient lui donner, de bonne foi, en signant ledit contrat.

3.4.3 Comme observé ci-avant, le sens littéral de la cause est dépourvu d'ambiguïté. Le terme de "seniority premium" désigne en effet clairement la prime d'ancienneté, et aucun élément du texte ne suggère une portée plus générale. L'intimé n'a à aucun moment allégué qu'il ne maîtrisait pas suffisamment la langue anglaise pour le comprendre. Le fait que cette clause figure sous la rubrique "début et durée du contrat" et non sous celle ayant trait à la rémunération du travailleur ne permet pas d'en conclure qu'elle doit être interprétée de manière contraire à sa lettre.

Il ne résulte pas du contexte de la signature du contrat ou des circonstances ayant précédé ou accompagné ce moment que l'art. 3.3 devrait être interprété de manière plus générale.

Il n'est en particulier pas établi que les contrats des employés de l'appelante ayant déjà occupé un poste auprès de cette dernière prévoyaient systématiquement que cette précédente activité était prise en considération pour calculer la durée du délai de protection des employés contre les congés. M_____ s'est souvenu avoir été au bénéfice d'une telle clause devant avoir un effet sur sa prime d'ancienneté, mais il ne se rappelait ni s'il l'avait spécifiquement requise ni si elle devait aussi influencer le calcul du délai de protection contre les congés. I_____, sans s'exprimer spécifiquement à ce sujet, a dit avoir bénéficié d'un délai de protection de 90 jours après son licenciement en octobre 2011, alors que, avant d'être réengagé en 2008, il avait travaillé 14 ans pour l'appelante, de 1990 à 2004. Q_____ a expliqué que son second contrat comportait une clause spécifique stipulant que ses années de services effectuées précédemment étaient intégralement reprises dans son décompte d'ancienneté, sans cependant être en mesure de préciser quelle était la portée de cette clause, en particulier si elle

influaient sur le calcul du délai de protection contre les congés, ni si son existence était une pratique courante chez l'appelante.

L_____, ayant travaillé pour l'appelante de 2001 à 2013, a certes affirmé que les années d'ancienneté des employés étaient prises en considération, ce qui avait une influence sur le délai de résiliation du contrat, sur la protection en cas de maladie et sur les primes d'ancienneté. Le témoin, qui n'a pas participé à la négociation du contrat de l'intimé, n'a cependant pas été en mesure d'expliquer pour quelle raison l'article 3.3 n'avait pas été rédigé en termes généraux, plus spécifiquement pourquoi et par qui le terme de "seniority premium" avait été utilisé. Au demeurant, le fait que l'ancienneté avait une influence sur le calcul du délai de congé ne se vérifie pas dans le contrat de l'intimé, stipulant à ce titre en tous les cas un délai de six mois.

En conclusion, selon l'interprétation objective de l'art. 3.3 du contrat, la durée de la précédente activité de l'intimé auprès de l'appelante ne pouvait être prise en considération que dans le cadre du calcul de la prime d'ancienneté, spécifiquement régie par le Règlement du personnel de l'employeur, et non pour déterminer le délai de protection contre les congés ou pour toute autre question.

Ledit délai est ainsi de 90 jours et, l'intimé s'étant trouvé en incapacité de travail en tous les cas à partir du 31 octobre 2011, la période de protection est arrivée à échéance le 28 janvier 2012 au plus tard.

La résiliation du contrat effectuée le 30 janvier 2012 pour le 31 juillet 2012 est ainsi valable et respecte le délai de congé de six mois prévu par le contrat.

3.5 Au vu de ce qui précède, le contrat de travail entre l'appelante et l'intimé a pris fin le 31 juillet 2012.

Il n'est par ailleurs pas contesté que l'intimé a perçu l'intégralité de son salaire jusqu'au mois d'août 2012.

L'employé n'est dès lors pas fondé à exiger le paiement de son salaire pour la période subséquente du 1^{er} septembre 2012 au 30 avril 2013. Il devra en conséquence être débouté de sa demande sur ce point.

3.6 L'intimé s'est prévalu en première instance, à titre subsidiaire, du caractère abusif du congé du 30 janvier 2012, et a réclamé sur cette base une indemnité correspondant à six mois de salaire.

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

abusif celui donné en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. b CO), seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c) ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO).

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2 et 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1).

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'autre partie peut réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire (art. 336a al. 1 et 2 CO).

3.6.2 En l'espèce, l'intimé a allégué en première instance, au titre de motif de congé abusif, que l'appelante l'avait licencié parce qu'il avait participé à une réunion informelle, alors qu'elle entraînait pourtant dans le cadre de ses fonctions au titre de membre de la "Task Force".

L'intimé n'a ainsi pas prétendu que le motif donné par l'appelante pour justifier le congé était mensonger et qu'il visait à occulter la vraie raison de son congé qui serait abusive.

L'intimé ne démontre pas non plus qu'il n'a pas commis de manquement à ses obligations en organisant un entretien avec J_____ sans l'aval de sa hiérarchie. L'appelante lui a en effet reproché d'avoir rencontré ce dernier, alors qu'il avait suscité la polémique en s'exprimant à la radio ainsi que dans la presse au sujet de A_____SA. L'intimé n'apporte pas la preuve que ce reproche est infondé, en particulier qu'il avait l'autorisation d'organiser la rencontre litigieuse pour le compte de son employeur. En tout état de cause, il perd de vue que, dans son cas, le fait que le congé ne serait pas justifié ne le rend pas pour autant abusif. Il devait en effet démontrer que le congé du 30 janvier 2012 lui a été donné pour l'une des raisons énumérées à l'art. 336 al. 1 CO ou pour une raison comparable, ce qui n'est pas établi en l'espèce.

3.6.3 L'intimé n'est ainsi pas fondé à exiger le versement d'une indemnité pour congé abusif. Ses prétentions en paiement ne peuvent donc pas non plus, même partiellement, être admises sur cette base.

La Caisse cantonale genevoise d'assurance ne peut quant à elle pas se prévaloir d'une subrogation dans les droits de l'intimé à l'égard de l'appelante en relation avec les indemnités versées durant la période précitée. Partant, ses conclusions en paiement doivent également être rejetées.

Le jugement querellé sera dès lors annulé sur ces points.

- 4.** L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir contrevenu à l'art. 321e CO en rejetant sa prétention en dommages-intérêts de 16'500 fr. contre l'intimé.

4.1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 CO).

Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO).

La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e al. 2 CO).

Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la violation d'une obligation découlant du contrat, une faute, un dommage et un lien de causalité adéquate entre le comportement incriminé et le préjudice. Il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité; pour sa part, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute. Avant de se prononcer sur le caractère adéquat d'une cause, le juge devra trancher la question de la causalité naturelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 5.2).

Au sens juridique, le dommage est une diminution involontaire de la fortune nette. Le dommage correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant qu'aurait ce même patrimoine si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_399/2012 du 3 décembre 2012 consid. 2.1.1).

Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que

l'auteur de ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 49 al. 1 CO). La protection de la personnalité peut être invoquée tant par une personne physique que par une personne morale, dans la mesure où elle ne touche pas à des caractéristiques qui, en raison de leur nature, appartiennent seulement aux personnes physiques (ATF 138 III 337 consid. 6.1).

L'intérêt compensatoire est dû dès le moment où l'événement dommageable entraîne des conséquences financières sur le patrimoine du lésé. En effet, la créance en dommages-intérêts est exigible dès cet instant, et l'intérêt compense le fait que le lésé n'a pas immédiatement touché le capital qui lui est dû. Il doit être placé dans la même situation que s'il avait obtenu réparation au jour de la survenance du dommage, respectivement de la réalisation de ses conséquences économiques (ATF 131 III 12 consid. 9.1 et 81 II 512 consid. 6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_548/2013 du 31 mars 2014 consid. 5.1).

Celui qui doit des intérêts dont le taux n'est pas fixé ni par la convention, ni par la loi ou l'usage, les acquitte au taux annuel de 5% (art. 73 al. 1 CO).

4.2 En l'espèce, l'appelante fait tout d'abord valoir une prétention en dommages-intérêts de 3'500 fr., correspondant au montant qu'elle a été condamnée à verser à G_____ par arrêt de la Cour du 17 mai 2013, frais et intérêts compris.

Cet arrêt fixe en effet le montant dû par l'appelante à l'employée au titre de tort moral à 3'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} février 2011, auquel s'ajoutent des frais de 150 fr. devant être remboursés à cette dernière. Conformément au calcul de l'appelante, les intérêts précités se montent, au 10 juin 2013, à 350 fr. ($5/100 \times 3'000 \text{ fr.} \times 2.33$).

Cette créance de 3'500 fr. au total représente un dommage de l'appelante, sous la forme d'une augmentation de son passif, et ce, contrairement à l'opinion de l'intimé, indépendamment de la preuve qu'elle s'en est effectivement acquittée.

Le tort moral subi par G_____ résultait, selon les considérants de l'arrêt de la Cour du 17 mai 2013, de la dépression qu'elle avait subie, causée par le manque d'objectivité de l'enquête menée à son sujet, et plus particulièrement par un entretien avec l'intimé et H_____ le 28 mai 2010, durant lequel l'employée avait été interrogée avec trop d'insistance et de partialité. Les soupçons de vol contre G_____ avaient en outre été communiqués à d'autres collaborateurs.

H_____ a démenti devant le premier juge une quelconque agressivité de l'intimé lors de l'entretien avec l'employée. Son témoignage ne peut cependant pas être considéré comme suffisamment neutre. Il était en effet impliqué dans l'affaire au titre de supérieur direct de G_____ ayant participé audit entretien. P_____, laquelle avait travaillé sous les ordres de l'intimé, a en outre attesté que ce dernier pouvait se montrer autoritaire "selon les personnes et les situations concernées".

L'appelante pouvait attendre de l'intimé, au vu de ses responsabilités au titre de directeur du département des ressources humaines, s'étant qui plus est personnellement occupé du problème survenu avec G_____, qu'il gère le cas de cette employée de manière plus adéquate, en n'exerçant pas sur elle une pression disproportionnée et en ne laissant pas les soupçons de vol pesant sur elle se répandre au sein du département en cause.

Le courriel du 17 mai 2011 de C_____ démontre que l'appelante n'était pas au courant de la manière dont l'enquête contre l'employée avait été menée et qu'elle a ensuite réprouvé l'attitude de l'intimé.

Ce dernier a ainsi manqué à son devoir de diligence.

Le manquement de l'intimé se trouve en relation de causalité aussi bien naturelle qu'adéquate avec l'atteinte à la santé de l'employée ainsi que la condamnation de l'appelante à réparer le tort moral subi par cette dernière, respectivement les frais de la procédure y relative. L'intimé ne démontre au surplus pas avoir agi de manière non fautive.

Il sera dès lors condamné à rembourser le dommage en résultant pour l'appelante de 3'500 fr. Cette dernière est au surplus fondée à exiger des intérêts de 5% dès le 10 juin 2013, date postérieure à la survenance du dommage, soit le moment où la Cour a rendu son arrêt condamnatoire. Lesdits intérêts ne courront cependant que sur le montant de 3'150 fr. (tort moral et frais), à l'exclusion de celui de 350 fr. qui consiste dans les intérêts de la créance en réparation du tort moral échus au 10 juin 2013 et qui ne peuvent dès lors générer à leur tour de tels intérêts.

4.3 L'appelante réclame ensuite à l'intimé, en lien avec la saisine par ce dernier de l'OCIRT le 24 juillet 2012, le remboursement de ses frais d'avocat et des frais pour le temps que plusieurs dirigeants auraient consacré à cette procédure, arrêtés à 10'000 fr. L'appelante prétend également au paiement du montant de 3'000 fr. au titre de la réparation de son tort moral.

Elle ne démontre cependant pas avoir subi une atteinte grave à la suite de la dénonciation de l'intimé à l'OCIRT; il n'est en particulier pas établi que ladite dénonciation a fait l'objet d'une publicité ayant touché son image et sa réputation. L'appelante ne démontre pas davantage la réalité des frais qu'elle allègue avoir subis dans le cadre de cette procédure, que ce soit en relation avec l'activité de ses avocats ou celle de ses dirigeants.

L'appelante ne prouve pas non plus ses allégations selon lesquelles l'intimé aurait saisi l'OCIRT sans aucune justification, dans le seul but de la mettre sous pression dans le cadre du procès civil et de nuire à ses intérêts.

L'appelante sera dès lors déboutée de ses conclusions en paiement visant la réparation du tort moral et le remboursement de ses frais résultant prétendument de la saisine de l'OCIRT le 24 juillet 2012.

- 5. 5.1** Les frais judiciaires sont perçus dans les litiges prud'homaux lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. en première instance et 50'000 fr. en appel (art. 113 al. 2 let. d et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Ils comprennent en particulier l'émolument forfaitaire de décision, les frais d'administration des preuves et le frais de traduction (art. 95 al. 2 let. b, c et d CPC).

Ils sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie succombante ou, si aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 1 et 2 CPC).

Les frais judiciaires sont compensés avec les avances fournies par les parties (art. 111 al. 1 CPC). La partie à qui incombe la charge des frais restitue à l'autre partie les avances que celle-ci a fournies et lui verse les dépens qui lui ont été alloués (art. 111 al. 2 CPC).

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

En matière prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

5.2 En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 175'000 fr. (148'061 fr. + 12'205 fr. + 16'500 fr. = 176'766 fr.).

Les frais judiciaires d'appel seront fixés sur cette base à 2'500 fr. (art. 71 RTFMC). Ceux de première instance, arrêtés à 2'483 fr. par les premiers juges et comprenant les frais liés à l'administration des preuves (frais d'interprète et dédommagement d'un témoin), ne seront pas modifiés dans la mesure où leur quotité n'est pas contestée et qu'ils ont en tout état été fixés conformément aux normes susmentionnées et à l'art. 69 RTFMC.

Les frais judiciaires, totalisant 4'983 fr, seront compensés avec les avances fournies à concurrence de 2'483 fr. en première instance par l'intimé et de 2'500 fr. en seconde instance par l'appelante.

Dans la mesure où l'intimé est totalement débouté de ses conclusions et que l'appelante obtient partiellement gain de cause, l'employé les supportera à hauteur de 3'000 fr. et l'employeur à hauteur de 1'983 fr.

L'intimé sera dès lors condamné à rembourser à l'appelante la différence de 517 fr. (2'500 fr. – 1'983 fr.).

Pour le surplus, il ne sera pas alloué de dépens.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 27 août 2014 par A_____ SA contre la décision JTPH/254/2014 rendue le 25 juin 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20656/2012-5.

Au fond :

Annule les chiffres 4 à 13 du dispositif de la décision entreprise.

Cela fait et statuant à nouveau :

Condamne B_____ à verser à A_____ SA le montant de 3'150 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2013, ainsi que le montant de 350 fr.

Confirme la décision entreprise pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Fixe les frais judiciaires à 4'983 fr. et les compense avec les avances effectuées par les parties, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de B_____ à hauteur de 3'000 fr. et à la charge de A_____ SA à hauteur de 1'983 fr.

Condamne B_____ à verser à A_____ SA 517 fr. au titre de remboursement des frais judiciaires.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.