



POUVOIR JUDICIAIRE

C/24129/2022

ACJC/93/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 19 JANVIER 2026

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 janvier 2025 (JTPH/4/2025) et intimé sur appel joint, représenté par Me B_____, avocat,

et

FONDATION C_____, sise _____, intimée et appelante sur appel joint, représentée par Me Yann LAM, avocat, MBLD Associés, rue Joseph-Girard 20, case postale 1611, 1227 Carouge.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 janvier 2026.

EN FAIT

A. a. Par jugement JTPH/4/2025 du 8 janvier 2025, reçu le lendemain 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 12 juin 2023 par A_____ contre la FONDATION C_____ [ci-après : la C_____] (ch. 1 du dispositif) et l'a condamnée à verser à A_____ la somme nette de 20'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2022 (ch. 2). Il n'a été perçu aucun frais ni dépens alloués (ch. 3) et les parties ont été déboutées de toutes autres conclusions (ch. 4).

b. Le Tribunal a, en substance, considéré que A_____ n'était pas fondé à réclamer l'écart salarial entre les classes de traitement 17 et 19.

En revanche, il lui a alloué une somme nette de 20'000 fr. à titre de licenciement abusif.

B. a. Par acte expédié le 10 février 2025 au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ a formé appel contre le ch. 4 du dispositif de ce jugement, concluant à son annulation.

Cela fait, il a conclu à ce que la FONDATION C_____ soit condamnée à lui verser la somme nette de 16'171 fr. 80 avec intérêts à 5% dès le 15 avril 2021 à titre de salaire pour la période du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2022.

Subsidiairement, il a sollicité le renvoi de la cause au Tribunal pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Préalablement, il a requis l'audition de D_____.

Il a déposé un chargé de pièces, déjà soumises au Tribunal.

b. Par réponse du 18 mars 2025, la FONDATION C_____ a conclu au rejet de la demande d'audition de D_____ et de l'appel.

Simultanément, elle a formé un appel joint, concluant à l'annulation du ch. 2 du dispositif du jugement entrepris et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

c. Par écriture du 5 mai 2025, A_____ a persisté dans ses conclusions et a conclu au rejet de l'appel joint.

d. Par écritures des 7 juillet et 17 octobre 2025, la FONDATION C_____, respectivement A_____, ont persisté dans leurs conclusions.

e. Les parties ont été avisées le 6 novembre 2025 par le greffe de la Cour de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. La FONDATION C_____, inscrite au Registre du commerce de Genève depuis le _____, est une fondation de droit suisse, ayant son siège à E_____ (Genève) dont le but est de *"contribuer à la formation et à l'intégration professionnelle et sociale des personnes _____; assurer la prise en charge globale des personnes _____; _____"*.

La C_____ est une entité juridiquement indépendante de l'administration cantonale. Elle est liée par un contrat de prestations avec le Département de la cohésion sociale (DCS), pour les secteurs F_____ et G_____, et avec le Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), pour le secteur H_____.

Selon l'art. 4 des statuts de la FONDATION C_____ du 24 novembre 2008, ses ressources comprennent ses recettes propres, les revenus de sa fortune, les subventions et les prestations directes des pouvoirs publics, les prestations des assurances sociales, les dons, les legs et les contributions des bénéficiaires.

Le personnel nommé par le Conseil d'Etat et détaché pour être mis à disposition de la FONDATION C_____ reste sous contrat de droit public (art. 16 al. 1 des statuts). Le statut du personnel sous contrat de droit privé est négocié avec les syndicats représentatifs, par analogie avec le statut du personnel de la fonction publique (al. 2).

La FONDATION C_____, membre de l'Association I_____, est assujettie à la Convention collective de travail pour le personnel des organismes genevois d'éducation, d'enseignement et de réinsertion (CCT), dans sa version entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2015, en ce qui concerne le présent litige.

Selon l'art. 5 CCT, le contrat de travail mentionne, notamment, la fonction occupée par le travailleur, la classe de salaire et la position dans la classe (pour les employés fixes et occasionnels) (let. c).

Selon l'art. 21 al. 1 CCT, l'employé [de plus de 20 ans et de moins de 60 ans] a droit, chaque exercice-vacances, à cinq semaines de vacances payées.

Selon l'art. 23 CCT, le salaire des employés fixes ainsi que son augmentation annuelle sont déterminés d'après les règles de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait, B 5 15 et son règlement), applicables par analogie.

Selon l'art. 32 al. 1 CCT, après le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois durant la première année de service et de trois mois dès la deuxième année de service.

Selon l'art. 33 CCT, en cas de prestations de l'employé jugées insatisfaisantes par l'employeur, ce dernier convoque l'employé à un entretien d'ajustement (al. 1). Lors de cet entretien, les observations de l'employeur ainsi que ses attentes sont communiquées à l'employé. L'employé a le droit d'être entendu quant aux observations communiquées par l'employeur (al. 2). Durant le même entretien, des objectifs et le délai pour les atteindre sont définis par l'employeur, en collaboration avec l'employé, et confirmés par écrit dans les jours suivants (al. 3).

Selon l'art. 34 al. 1 CCT, toute procédure de licenciement est précédée par l'étape décrite à l'art. 33 CCT.

b. Par contrat de travail de durée déterminée, signé le 16 septembre 2009, la FONDATION C_____ a engagé A_____ "*en qualité d'enseignant d'éducation physique dans le Secteur J_____*", à un taux d'activité de 9%, ledit contrat étant assujéti à ses dispositions particulières, à la CCT sus évoquée et au Code des obligations (CO) pour le surplus (préambule du contrat et art. 1).

Selon l'art. 2 du contrat, il assumait "*la fonction définie dans la description de fonction du poste d'enseignant d'éducation physique de la C_____*".

Selon l'art. 6 du contrat, "[l]e salaire [était] *calculé en fonction de l'échelle des traitements de l'Etat. Compte tenu de ses diplômes, [il a été] engagé en classe 13, annuité 0 de ladite échelle*".

La description de fonction du poste d'enseignant d'éducation physique à la FONDATION C_____ faisant partie du contrat de travail, indiquait sous la rubrique "*Exigences*", que l'employé devait être au bénéfice d'un Diplôme fédéral I de maître d'éducation physique ou d'un Master universitaire de l'Ecole d'Education Physique et de Sport, ou d'un Master de la HEFSM [Haute école fédérale de sport de Macolin] dans la même discipline, complété par un diplôme de formation pédagogique ou d'un titre jugé équivalent (par exemple un Master IFAPSAA [Institut de Formation en Education Physique et en Sport] français).

Par comparaison, un maître d'éducation physique auprès du Département de l'instruction publique (DIP) à Genève, dans les degrés secondaire I (cycle d'orientation) ou II (écoles de maturité) doit être titulaire d'un diplôme décerné par l'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FORMATION DES ENSEIGNANT-ES (IUFÉ), notamment d'une maîtrise universitaire disciplinaire en enseignements secondaire (MASE I) ou d'une maîtrise bi disciplinaire en enseignements

secondaire (MASE II). Ces deux formations, post master, ont une durée de deux ans.

A_____ n'est pas titulaire d'un MASE I ou II, lesquels ne sont pas nécessaire pour exercer comme enseignant en "*éducation physique adaptée*" auprès de la FONDATION C_____.

Le droit aux vacances de A_____ était de douze semaines par année civile (art. 8 du contrat de travail).

c. Le contrat de travail de A_____ a fait l'objet de modifications du taux d'activité, jusqu'à 80%, et son traitement en classe 13 a été porté en classe 15, puis 17 :

- 15 juin 2010 : taux d'activité porté à 23%;
- 31 août 2010 : contrat de travail devenu à durée indéterminée;
- 28 juillet 2011 : taux d'activité porté à 36%;
- 24 novembre 2011 : à la suite de l'obtention par A_____ du diplôme de "*Baccalauréat ès sciences en sciences du mouvement et du sport*", la FONDATION C_____ a calculé son traitement en classe 15, annuité 0, avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2011;
- 26 juin 2012 : taux d'activité porté à 40.5%;
- 3 mai 2013 : taux d'activité porté à 55%;
- 11 juillet 2014 : taux d'activité porté à 67.5%;
- 16 décembre 2014, à la suite de réussite par A_____ de la "*Maîtrise universitaire ès Sciences en sciences du mouvement et du port, orientation activités physiques adaptées et santé*", la FONDATION C_____ a augmenté sa classe de traitement à 17, annuité 0, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2014;
- 22 juillet 2015 : taux d'activité porté à 68%;
- 26 avril 2018 : taux d'activité porté à 79.5%;
- 11 juillet 2018 : taux d'activité porté à 80%.

La FONDATION C_____ a accordé à A_____ le rattrapage des annuités 2016-2019, à la suite de l'arrêt de la Chambre administrative de la Cour ATA/606/2018 du 13 juin 2018, qui a annulé l'arrêté du Conseil d'Etat du 22 mars 2017. Celui-ci avait privé une fonctionnaire de son augmentation annuelle de traitement. A la

suite de cet arrêt, l'Etat a accordé à la fonction publique le rattrapage de l'annuité portant sur une partie de l'année 2016 et sur l'ensemble des années suivantes.

En janvier 2022, le traitement de A_____ relevait de la classe 17, annuité 6, ce qui représentait un salaire mensuel brut de 6'338 fr. 60 et net de 5'539 fr. 05, selon sa fiche de salaire.

d. Par note interne du 23 septembre 2020, la Direction générale du DIP, enseignement secondaire II, a avisé les maîtres d'éducation physique de ce que le Conseil d'Etat avait décidé, le 19 août 2020, de modifier la classification maximale de leur fonction, celle-ci évoluant de la classe 17 à la classe 18, avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2019.

Puis, le 1^{er} octobre 2019, l'Office du personnel de l'Etat a porté la fonction de maître d'éducation physique, enseignement secondaire I et II, en classe maximale 19, en précisant que la définition de cette fonction était en cours de modification.

A la suite d'un litige survenu au sujet de la réévaluation de ce poste, la Chambre administrative de la Cour a décidé que le profil de la fonction de maître d'éducation physique du secondaire I et II serait situé en classe maximum 19 de l'échelle des traitements (ATA/423/2021 du 20 avril 2021).

e. Par courriel du 16 juin 2021, cinq enseignants en éducation physique au sein de la FONDATION C_____, dont A_____, ont adressé à la première une demande de modification de leur classe de rémunération, puisque leur salaire était calculé par analogie à l'échelle des traitements de l'Etat.

Par courriel du 13 juillet 2021, la FONDATION C_____ leur a répondu qu'elle n'entrerait pas en matière sur leur demande, car une réflexion était en cours sur leur mission au sein des "*secteurs H_____ et F_____*", d'une part, et, d'autre part, parce que "*la classification des fonctions existantes à la C_____ [était] déterminée, non seulement par analogie avec les fonctions équivalentes au sein de la fonction publique genevoise, mais également en tenant compte de la cohérence globale de la structure organisationnelle de l'institution et du positionnement des autres fonctions existantes au sein [de sa] structure*".

Par lettre recommandée du 1^{er} septembre 2021, l'une des enseignantes en éducation physique a interpellé K_____, directeur général de la FONDATION C_____, afin d'obtenir des éclaircissements au sujet de sa position, puisque leurs contrats de travail mentionnaient expressément que le salaire était calculé en fonction de l'échelle des traitements de l'Etat.

Par courriel du 5 octobre 2021, le directeur général a confirmé la réponse déjà donnée.

Par courrier recommandé du 15 novembre 2021, les enseignants en éducation physique ont fait valoir que la révision des fonctions ne saurait dispenser la FONDATION C_____ de verser le salaire contractuellement convenu, d'une part, et, d'autre part, la cohérence imposait des conditions salariales identiques pour les enseignants du DIP et ceux de la FONDATION C_____, dans un souci de justice et d'équité.

Par courriel du 25 février 2022, le directeur général a confirmé sa position et a informé les collaborateurs qu'à partir de la fin de l'année scolaire 2021-2022, il n'y aurait plus d'enseignants d'éducation physique sous contrat avec le DIP, mais uniquement des engagements de collaborateurs sous contrat de la FONDATION C_____.

Par courrier recommandé du 4 mars 2022, les enseignants d'éducation physique se sont adressés aux Président, Vice-président et aux membres du Conseil de fondation afin d'obtenir la réévaluation de leurs rémunérations. Ils ont rappelé au directeur général que les maîtres d'éducation physique travaillant au sein de la FONDATION C_____ relevaient de deux statuts, l'un public, pour les employés mis à disposition par le DIP, et l'autre privé, pour ceux ayant conclu un contrat de travail avec ladite FONDATION. La clause d'analogie avec les salaires de la fonction publique avait pour but d'éviter que, dans la même institution, deux catégories de collaborateurs exerçant la même fonction et la même activité aient des conditions de rémunération différentes.

Par réponse du 9 mai 2022, la FONDATION C_____, soit pour elle L_____, président, a confirmé le refus et a donné les explications suivantes :

- Les enseignants d'éducation physique sous contrat de droit privé dispensaient des prestations à l'intention des élèves d'une H_____ et aux bénéficiaires majeurs des secteurs "F_____ et G_____";
- Ils n'enseignaient qu'une seule matière, l'éducation physique, et ne bénéficiaient pas d'une formation complémentaire d'enseignant;
- L'inégalité de traitement avec ceux sous contrat DIP serait caduque à la fin de l'année scolaire 2021/2022 et
- La FONDATION C_____ avait le devoir d'assurer la cohérence de son organigramme et les cadres intermédiaires avec responsabilité managériale étaient positionnés en classes 17 à 19;
- La FONDATION C_____, au terme de sa réflexion sur l'adéquation de son offre en matière d'éducation physique, avait décidé de créer un poste de responsable d'éducation physique, positionné en classe 18, à partir du second semestre 2022.

f. Le 3 juin 2022, A_____ a signé une nouvelle description de son poste, en indiquant, sous sa signature, qu'il s'agissait de "*modifications mineures*" selon l'indication donnée la veille par la FONDATION C_____.

g. Par courrier du 3 juin 2022, A_____ et son collègue M_____, agissant par l'intermédiaire du même conseil, Me B_____, ont mis en demeure la FONDATION C_____ de payer en particulier à A_____ la somme de 14'301 fr. 92 plus intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2021 (intérêt médian), soit un total de 15'267 fr. 30, intérêt médian inclus.

Le 22 juin 2022, Me B_____ a relancé la FONDATION C_____, qui n'avait pas donné suite au courrier sus évoqué.

h.a. A une date non précisée, A_____ a demandé à la FONDATION C_____ de réduire son taux d'activité à 50%.

Par courriel du 23 juin 2022, la FONDATION C_____ lui a adressé un nouveau contrat, "*conforme au modèle actuel*", et l'a invité à venir le signer le lendemain, à 14h30. Celui-ci avait déjà été cosigné le 13 juin 2022 par le directeur général et une directrice administrative et financière.

Il était précisé, sous la rubrique "*Salaire*" qu'il était "*calculé par analogie avec l'échelle des traitements de l'Etat. Il [était] fixé en classe 17, annuité 6, pour un taux d'activité de 50% et correspondait à 51'501 fr. brut par an, payé en 13 mensualités (...)*".

Le droit aux vacances était de cinq semaines.

h.b. L'entretien du 24 juin 2022 s'est déroulé en présence du directeur général et d'une gestionnaire des ressources humaines.

Lors de cette séance, A_____ a pris des notes manuscrites, en style télégraphique, qu'il a versées à la procédure, puis il a dressé un procès-verbal très détaillé.

Selon la retranscription des dialogues relatée dans son procès-verbal, la responsable des ressources humaines avait soumis le nouveau contrat de travail à A_____ en "*deux exemplaires qu'il [allait] falloir signer aujourd'hui*".

A la question de savoir pourquoi ses vacances étaient réduites de douze à cinq semaines, le directeur général a répondu que les douze semaines étaient "*une erreur*" et que c'était cinq semaines pour tous les employés de la FONDATION C_____, par année civile, et qu'il n'y avait "*rien de différent*", précisant que c'était pareil au DIP, les fonctionnaires prenaient leurs vacances scolaires, en devant être présents la première et la dernière semaine des vacances.

Le salaire était en classe 17, annuité 6, ce qui correspondait à son positionnement. Or, A_____ a rappelé que cette question faisait l'objet d'une procédure. Le directeur général lui a répondu : "*C'est très simple, soit tu es d'accord, soit tu n'es pas d'accord*", précisant que tous les autres collègues avaient été engagés dans cette classe, à l'exception d'une personne en classe 18, car elle était responsable.

La signature de ce contrat a été reportée au 1^{er} jour ouvrable à l'issue du week-end, soit le lundi à 10h, puis à 16h. Se renseignant sur les conséquences en cas de refus, le directeur général a répondu à A_____ qu'il prendrait acte de son désaccord avec les conditions du nouveau contrat, que si celui-ci attendait une réponse à sa demande [de changement de classe de traitement], celle-ci serait négative, et, que, "*pour être très clair*", ça serait "*une fin de rapport de service*". Lorsque A_____ a exposé la nécessité d'obtenir des clarifications auprès de son responsable, notamment sur la question de savoir comment se déclinaient les 20h par semaine, le directeur général lui a répondu que le concerné avait déjà eu deux séances avec lui. A cet égard, A_____ a fait valoir qu'une nouvelle rencontre s'imposait, car tout n'était pas clair pour lui, ce à quoi le directeur général a rétorqué : "*Si tu n'es pas d'accord avec ce que l'on te dit, tu peux changer de travail*".

h.c. Par courrier du 27 juin 2022 adressé au directeur général et au Conseil de fondation, le conseil de A_____ leur a communiqué le procès-verbal de l'entretien du 24 juin 2022 et a attiré leur attention sur le fait que la pression exercée sur lui pour signer le nouveau contrat était potentiellement constitutive de contrainte ou de tentative de contrainte. Il a précisé qu'il se déterminerait sur ce nouveau contrat de travail sous dizaine. Il a rappelé que ses courriers des 3 et 22 juin 2022 étaient demeurés sans suite.

i.a. Par courriers, notamment recommandé du 29 juin 2022, la FONDATION C_____, soit pour elle le directeur général et une directrice administrative et financière, a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 30 septembre 2022 et l'a libéré de son obligation de travailler.

Par réponse du 6 juillet 2022, A_____, par l'intermédiaire de son conseil, s'est opposé au congé, qu'il a qualifié d'abusif, et a requis sa motivation.

i.b. Par courrier du 15 juillet 2022, la FONDATION C_____ a motivé "*la fin des rapports de travail par une rupture irrémédiable des liens de confiance et des difficultés récurrentes de communication*", A_____ "*revendiqu[ait] depuis le mois de juin 2021 un positionnement salarial en classe 19 en lieu et place de la classe 17*".

Elle avait répondu négativement à trois reprises à ses demandes, puis A_____ s'était adressé au CONSEIL DE FONDATION, qui lui "*avait répondu de manière claire sur les raisons pour lesquelles [sa] demande ne pouvait pas être accueillie*".

favorablement". Elle avait encore fait part de son refus au conseil de A_____, précisant qu'il n'avait pas été question de le licencier en lien avec ses demandes, quand bien même celles-ci avaient été répétées.

Il avait ensuite demandé à réduire son taux d'activité pour l'année 2022/2023, ce qui avait été accepté et, *"pour formaliser l'accord, il était nécessaire de signer un nouveau document confirmant le nouveau taux d'activité et mettant à jour les éléments désuets de [son] premier contrat de travail, signé en 2009, sur des points secondaires (changement de caisse de pension et de CCT, référence nominale à un supérieur hiérarchique ayant quitté la fonction depuis plusieurs années, etc.)"*.

La FONDATION C_____ avait organisé un entretien *"en vue de la signature de ce document type formalisant les changements [qu'il avait lui-même] sollicités, [et avait] refusé de le signer aux motifs [qu'il avait] besoin d'un temps de réflexion (quand bien même il s'agissait du contrat standard signé par tous les employés de la C_____) et que la classe de salaire était la même que celle dans laquelle [il était] positionné actuellement et ne correspondait pas à [ses] revendications (...)"*.

Il était en droit de formuler une demande d'augmentation salariale, à laquelle l'employeur restait libre de donner suite ou non, mais *"il [n'était] pas possible de tenter d'imposer, au détour d'une demande de [sa] part de réduction de [son] taux d'activité [acceptée], un changement de classe salariale auquel [la FONDATION C_____ ne pouvait pas] accéder*.

Enfin, la décision de mettre un terme à [son] contrat [était] également liée au courrier de son avocat du 27 juin 2022, en particulier de son annexe, soit une retranscription "verbatim" par [ses] soins de l'entretien que [les parties avaient] eu le 24 juin 2022.

Dans la mesure où aucun procès-verbal [n'avait] été tenu durant [cet] entretien, cette retranscription (...) ne [pouvait] résulter que d'un enregistrement non autorisé de [sa] part, à [l'insu de la FONDATION C_____] et sans [son] consentement".

Elle avait noté en particulier qu'avaient été retranscrits, *"sous la forme de points de suspension, les moments durant lesquels les participants [s'étaient] coupé la parole, ou encore des onomatopées (p.ex. Bah !)"*.

Elle a fait valoir que ce comportement était pénalement répréhensible et qu'elle étudiait la question de déposer une plainte pénale.

"Au vu de ce qui précéd[ait], force [était] de constater que ce dernier événement [avait] provoqué une rupture irrémédiable des liens de confiance qui ne permet[tait] plus une collaboration fructueuse entre les parties (...)".

i.c. Par courrier du 16 août 2022, le conseil de A_____ a contesté les motifs de licenciement, ainsi que l'enregistrement de la réunion, celui-ci ayant uniquement pris des notes sur une feuille "*sur laquelle il avait inscrit ses questions au préalable*".

i.d. Par lettre du 21 octobre 2022, la FONDATION C_____ a écrit à la CAISSE DE CHÔMAGE N_____ que "*la résiliation des rapports de travail avec Monsieur A_____, [était] liée à un désaccord avec [ses] conditions contractuelles standard*", sans autre précision, afin d'éviter de lui nuire.

i.e. Par courrier du 21 octobre 2022, le conseil de A_____ a indiqué notamment à la FONDATION C_____ que le licenciement était "*intervenue en violation totale de la procédure prévue par les art. 33 et 34 [CCT]*".

D. a. Le 5 décembre 2022, A_____ a saisi l'Autorité de conciliation des prud'hommes d'une demande en paiement de la somme totale de 60'787 fr. 15 formée à l'encontre de FONDATION C_____.

A la suite de la délivrance de l'autorisation de procéder, A_____ a assigné la FONDATION C_____, le 12 juin 2023, par-devant le Tribunal, concluant au paiement de ladite somme, relatif aux postes suivants encore litigieux en seconde instance :

- 16'171 fr. 80 brut, à titre de salaire pour la période du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2022, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 avril 2021, calculée comme suit et
- 44'614 fr. 35 brut, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2022.

b. Le 27 février 2024, le Tribunal a procédé à l'audition des parties.

b.a. A_____ a, notamment, déclaré n'avoir jamais négocié son salaire, ni lors de son engagement, ni plus tard. Il a confirmé ne pas avoir enregistré la séance du 24 juin 2022, qu'il n'avait pas de smartphone, car il n'était pas "*quelqu'un de connecté*".

Il rencontrait les parents de ses élèves et évoquait parfois avec eux la situation de leurs enfants. Les cours étaient fréquemment répartis en trois classes, ce qui représentait 24 élèves pour deux enseignants, ce qui était également le cas pour [le secteur] F_____. Il était régulièrement accompagné d'un professeur sous contrat avec le DIP et ils assumaient la même fonction, avec une répartition des tâches équivalente. Au sein du DIP, il pouvait y avoir des classes réduites (classes d'accueil), en fonction de la spécificité des élèves. Certains enseignants du DIP n'avaient travaillé qu'au sein de la C_____.

b.b. Le directeur général K_____ a notamment exposé que la FONDATION C_____ était une émanation du DIP, devenue une fondation de droit privé en 1998. Le DIP avait mis à sa disposition des maîtres d'éducation physique pour prodiguer des cours de sport, le temps que la FONDATION C_____ dispose de suffisamment de professeurs de sport sous contrat de droit privé.

Selon sa précision, "[l]es professeurs du DIP effectuaient au sein de la C_____ les mêmes tâches que celles de A_____ mais ils pouvaient également exercer d'autres tâches au sein du DIP".

Il n'y avait pas de "fonction équivalente de MEP [maîtres d'éducation physique] spécialisé, mais des enseignants spécialisés", en classe 18, et d'autres assumant des responsabilités administratives (gestion de classe ou du réseau). "Pour cette raison, et au regard des responsabilités diminuées", les MEP spécialisés étaient en classe 17.

"Au sein de l'Etat de Genève, il n'y [avait] pas de fonction équivalente à celle occupée par A_____".

S'agissant du salaire, il devait "adopter une classe de salaire par analogie à la grille salariale des fonctionnaires (...). La classe [était] définie selon la fonction de l'employé et s'il [n'avait] pas la formation adéquate, il [était engagé], selon le système de l'Etat, deux classes en-dessous".

A propos des vacances, il a affirmé que "[p]ersonne n'[avait] jamais eu treize semaines de vacances. Il y [avait] treize semaines de congé scolaire. Pendant celles-ci, les employés [avaient] l'obligation de se tenir à disposition de la C_____ durant la semaine qui suiv[ait] la fin de l'année scolaire et durant celle qui précéd[ait] la reprise. Les employés [avaient] cinq semaines de vacances et [pouvaient] organiser leur temps de travail librement durant les six semaines restantes".

Présent à l'entretien du 24 juin 2022, K_____ a confirmé que "A_____ a[vait] pris des notes lors de cette séance". [Il ne l'avait] "pas vu sortir de téléphone". Il a "contest[é] l'exactitude du procès-verbal (...) car il manqu[ait] des choses". Il ne se souvenait plus exactement ce qu'il n'y avait pas et sa collaboratrice avait eu la même réaction que lui. Le *verbatim* ne correspondait pas à la prise de note, qu'il avait constatée, faite par A_____.

En principe, la demande de A_____ de réduire son temps de travail, si elle était acceptée, faisait l'objet d'un avenant. Mais comme "le modèle de [son] contrat était obsolète", une nouvelle forme de contrat lui a été proposée "avec une nouvelle identité visuelle et l'intégration des modifications institutionnelles comme la nouvelle caisse de pension (...)". Il avait reçu son nouveau contrat avant

l'entretien, "lequel reprenait les conditions de son contrat". Le nouveau contrat "contenait uniquement des modifications cosmétiques".

K_____ a confirmé qu'en cas de refus de signer le nouveau contrat, "la possibilité d'une éventuelle fin de service" avait été évoquée.

La rupture du lien de confiance était due au fait qu'il avait eu "la conviction [que A_____ avait] enregistré l'entretien du 24 juin 2022 sans l'accord des personnes présentes. Le détail du compte rendu ne correspond[ait] pas à la prise de notes effectuée pendant l'entretien". Il a contesté l'exactitude du procès-verbal dressé par A_____ car il "manqu[ait] des choses". Les difficultés de communication correspondaient aux explications données depuis plus d'une année entre la différence entre le traitement en classe 19 et celui en classe 17. La question des vacances avait déjà été expliquée et "consistait en l'harmonisation de l'ensemble du personnel enseignant".

b.c. D_____ a comparu, mais n'a pas pu témoigner, car elle n'avait pas été déliée du secret de fonction.

A_____ a requis qu'elle soit reconvoquée après la levée de son secret de fonction.

Dans ses pièces, il a produit une attestation de D_____, du 9 mars 2023.

b.d. O_____, directeur [du secteur] H_____ [de la] C_____, a déclaré que A_____ était professeur auprès de cet établissement et dans [le secteur] F_____. "La différence de fonction au sein de la C_____ entre un professeur MEP du DIP et un MEP du droit privé [était] historique. A l'époque, il y avait peu de cours. Il était dès lors plus facile de demander à un enseignant du DIP de venir faire quelques heures au sein de la C_____".

"A_____ avait une formation de base de professeur de sport, puis il s'est formé pour pouvoir enseigner l'éducation physique à des élèves de la C_____ avec des _____".

A l'arrivée du directeur au sein de la C_____, "les enseignants MEP provenaient tous du DIP. Cela [avait] changé progressivement. Les MEP provenant du DIP [pouvaient] faire les mêmes tâches que ceux engagés par la C_____. A son sens, ces deux fonctions étaient interchangeables, par exemple en cas de maladie de l'un d'eux car le personnel provenant du DIP s'était adapté à la population de la C_____".

c. Les parties ont plaidé le 16 avril 2024 et ont persisté dans leurs conclusions.

A l'issue de cette audience, le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1.** Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties après le 1^{er} janvier 2025, les voies de droit prévues par le nouveau droit de procédure sont applicables (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

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

Déposé dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 1 et al. 3 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

Les écritures subséquentes des parties sont également recevables (art. 316 al. 2 CPC; ATF 146 III 97 consid. 3.4.1).

Par souci de simplification, A_____ sera ci-après désigné en qualité d'appelant et la FONDATION C_____ en qualité d'intimée.

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

2. Préalablement, l'appelant, "*en tant que de besoin*", persiste à solliciter l'audition de D_____, enseignante d'éducation physique au DIP auprès de l'intimée, puis auprès d'un Cycle d'orientation genevois.

Le Tribunal a considéré, par une appréciation anticipée des preuves, que l'audition de ce témoin n'était pas décisive pour l'issue du litige, car les enquêtes effectuées et les moyens réunis ne justifiaient pas de compléter davantage l'instruction de la cause, dès lors qu'ils ne modifieraient pas son opinion.

2.1.

2.1.1 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé.

Cela signifie que l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée; sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une

désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1; 141 III 569 consid. 2.3.3; 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_781/2024 du 9 mai 2025 consid. 3.3.2).

2.1.2 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves (arrêt du Tribunal fédéral 5A_505/2021 du 29 août 2022 consid. 3.3.2). Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (cf. ATF 133 III 189 consid. 5.2.2; 133 III 295 consid. 7.1; 129 III 18 consid. 2.6).

L'instance d'appel peut notamment renoncer à ordonner une mesure d'instruction lorsque celle-ci paraît, selon une appréciation anticipée des preuves, manifestement inadéquate, porter sur un fait non pertinent ou qui n'est pas de nature à ébranler la conviction qu'elle a acquise sur la base des éléments déjà recueillis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1-4.3.2; 130 III 734 consid. 2.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 5.2.2).

L'autorité jouit d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_37/2017 du 10 juillet 2017 consid. 3.1.2).

2.1.3 Selon l'art. 320 CP, quiconque révèle un secret à lui confié en sa qualité de membre d'une autorité ou de fonctionnaire, ou dont il a eu connaissance à raison de sa charge ou de son emploi ou en tant qu'auxiliaire d'une autorité ou d'un fonctionnaire, est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. La révélation demeure punissable alors même que la charge ou l'emploi ou l'activité auxiliaire a pris fin (al. 1). La révélation n'est pas punissable si elle est faite avec le consentement écrit de l'autorité supérieure (al. 2).

2.1.4 Selon l'art. 152 al. 2 CPC, le juge ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant.

La preuve illicite est obtenue en violation d'une norme de droit matériel, laquelle doit protéger le bien juridique lésé contre l'atteinte en cause. La preuve obtenue illicitement n'est utilisable que d'une manière restrictive. Le juge doit en particulier procéder à une pesée de l'intérêt à la protection du bien lésé par l'obtention illicite

et de l'intérêt à la manifestation de la vérité (arrêts du Tribunal fédéral 4A_133/2024 du 5 mai 2025 consid. 5.3.1; 4A_294/2013 du 11 décembre 2013 consid. 3.1).

2.2. En l'espèce, l'appelant sollicite l'audition du témoin uniquement "*en tant que de besoin*", sans motiver en quoi celle-ci serait nécessaire pour l'issue du litige. Son chef de conclusions préalables est, dès lors, irrecevable, pour défaut de motivation.

En tout état de cause, le Tribunal a correctement usé de son pouvoir d'appréciation en renonçant, au terme de l'instruction, à une audition complémentaire, puisque les preuves administrées et les pièces déjà produites lui avaient, avec raison, déjà permis de se forger une opinion, sans que ladite audition soit susceptible de la modifier.

Par ailleurs, ce témoin n'avait pas été délié de son secret de fonction, de sorte que cette personne ne pouvait pas rédiger une attestation le 9 mars 2023. Cette pièce est, par conséquent, irrecevable, y compris au regard de l'art. 152 al. 2 CPC en l'absence d'intérêt prépondérant à la manifestation de la vérité.

La Cour, à l'instar du Tribunal, s'estime être suffisamment renseignée sur le litige et dispose de tous les éléments utiles et nécessaires pour statuer.

Il ne sera, dès lors, pas donné suite à la réquisition de preuve sollicitée par l'appelant.

3. 3.1. L'appelant, rémunéré en classe 17, persiste à demander la différence de salaire qu'il estime lui être due au titre de la classe 19.

3.1.1 Le Tribunal a rappelé que le salaire de l'appelant était calculé en fonction de l'échelle des traitements de l'Etat et que la CCT applicable renvoyait à la LTrait, applicable par analogie. Il a ajouté que les parties étaient également liées par un rapport de droit privé et que la rémunération de l'appelant obéissait au principe de la liberté contractuelle. L'appelant avait été promu de la classe 13 à la classe 17.

Ensuite, il a constaté que ni le contrat de travail, ni la CCT ne faisaient mention d'une classe de fonction pour les maîtres d'éducation physique, à la différence des éducateurs spécialisés, dont l'art. 23 al. 2 CCT fixait leur collocation en classe 15. Il en a déduit qu'aucun élément ne permettait de retenir que les partenaires sociaux avaient voulu, de manière concordante, soumettre la fonction de maître d'éducation physique à une classe déterminée et, qu'à rigueur de dossier, aucun élément ne plaidait en faveur d'une application analogique de la classe de salaire fixée par l'Etat de Genève. Le Tribunal a déduit de ce silence que les partenaires sociaux n'avaient pas voulu fixer la classe de fonction des maîtres d'éducation physique.

L'appelant soutenait en vain que les fonctions de maître d'éducation physique du DIP et ceux de la C_____ étaient interchangeables, puisque lui-même n'aurait

pas pu être engagé en classe 19 par le DIP, faute d'être titulaire d'une maîtrise universitaire MASE I ou II.

Par ailleurs, la C _____, à l'instar du DIP, différenciait d'une classe les enseignants spécialisés (classe 18) de ceux d'éducation physique (classe 17), de sorte que le maintien de ceux-ci en classe 17 répondait à une nécessité de cohérence dans l'organigramme de la FONDATION C _____. Ce motif, qualifié de légitime par le Tribunal, devait être protégé.

Enfin, selon la juridiction de première instance, l'intention concordante des parties n'était pas de se lier, sans marge de manœuvre possible, aux décisions étatiques. Ni l'arrêt ATA/423/2021, ni la décision du Conseil d'Etat n'avaient d'effets contraignants pour la FONDATION C _____, de sorte qu'elle n'avait pas l'obligation de réévaluer la fonction de l'appelant en classe 19.

L'appelant, qui avait la charge de la preuve, n'avait pas démontré que son salaire devait être réévalué en classe 19, avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2019, raison pour laquelle il a été débouté des fins de sa prétention.

3.1.2 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.

Selon la jurisprudence, pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de ladite clause. En règle générale, les expressions et termes choisis par les cocontractants devront être compris dans leur sens objectif. Un texte clair prévaudra en principe, dans le processus d'interprétation, contre les autres moyens d'interprétation.

Toutefois, il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est au contraire prohibée. En effet, même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; 131 III 606 consid. 4.2; 128 III 265 consid. 3a; 127 III 444 consid. 1b). Pour cette raison, la jurisprudence ne considère pas comme nécessairement décisif en soi le fait que les parties ont eu recours à des expressions juridiques précises (ATF 131 III 606 consid. 4.2; *contra* : ATF 111 II 284 consid. 2 et la référence citée). En particulier, on ne saurait "*faire fond*", sans plus ample examen, sur le texte d'une clause lorsque la partie qu'elle oblige est une personne étrangère ou quand cette partie a manifesté sa volonté dans une autre langue que la sienne. Cependant, une interprétation littérale stricte pourra se justifier à l'égard de personnes qui sont

rompues à l'usage de termes utilisés dans certaines branches (ATF 131 III 606 consid. 4.2; 129 III 702 consid. 2.4.1).

Il s'ensuit que le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective) et, pour y procéder, il doit prendre en considération toutes les déclarations et attitudes des parties, ainsi que les circonstances antérieures, concomitantes et postérieures à la conclusion du contrat, le comportement ultérieur des parties permettant d'établir quelles étaient à l'époque leurs conceptions (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_275/2025 du 22 octobre 2025 destiné à la publication consid. 3.4.2).

En second lieu, subsidiairement, si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties, il doit interpréter les déclarations et comportements des parties selon le principe de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_275/2025 du 22 octobre 2025 destiné à la publication consid. 3.4.2).

3.1.3. Selon l'art. 4 LTrait, le Conseil d'Etat établit et tient à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel en conformité de l'échelle des traitements (al. 1). Dans ce classement il doit être tenu compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en prenant en considération notamment l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, les connaissances professionnelles et aptitudes requises, l'autonomie et les responsabilités, les exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction (al.2). Les règlements et tableaux de classement des fonctions, établis et tenus à jour par d'autres autorités ou organes de nomination dans le cadre de leurs compétences respectives, sont soumis à l'approbation du Conseil d'Etat (al. 3).

Selon l'art. 2 RTrait, la classe prévue pour la fonction est déterminée par le résultat de l'évaluation des fonctions. La liste des fonctions, mise à jour et approuvée par le Conseil d'Etat, est à disposition à l'office du personnel de l'Etat.

Selon l'art. 4 RTrait, en principe, seuls les candidats qualifiés peuvent être engagés; toutefois si, lors de son engagement, le futur titulaire n'a pas encore le titre correspondant au niveau d'exigence requis pour la fonction, il se voit attribuer le code complémentaire 9, impliquant une diminution maximale de 2 classes par rapport à la classe prévue pour la fonction. Le même code est applicable lors de la nomination.

A Genève, le site internet <ge.ch> mentionne sous la rubrique "*Devenir enseignant ou enseignante*", au ch. 4, les diplômes requis dans l'enseignement secondaire, à savoir, pour l'éducation physique, un grade universitaire reconnu et un diplôme

pédagogique pour l'enseignement au secondaire I et II, dont le titre requis dans ce canton est (MASE), lequel s'obtient à l'Université de Genève, au sein de l'IUFE.

Sous la rubrique "*Postuler dans l'enseignement secondaire*", le ch. 3 précise que le corps enseignant secondaire est rémunéré au prorata du taux d'activité, selon l'échelle salariale de l'Etat de Genève et les classes suivantes indiquées dans son tableau, à savoir, pour l'éducation physique :

- sans titre académique : 15 ;
- sans titre pédagogique : 17 et
- avec titre pédagogique : 19.

3.2. En l'espèce, les parties admettent avec raison que le contrat de travail signé le 16 septembre 2009 relève du droit privé, qu'il est régi par ses dispositions particulières, la CCT et le CO pour le surplus.

Selon le contrat, le salaire est calculé en fonction de l'échelle des traitements de l'Etat (art. 6).

Selon la CCT, le salaire des employés fixes ainsi que son augmentation annuelle sont déterminés d'après les règles de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait et RTrait), applicables par analogie (art. 23 CCT).

La teneur de ces deux clauses est explicite et il n'existe pas de contradiction entre elles, de sorte qu'à rigueur de texte, la rémunération des employés de l'intimée est équivalente à celle que l'Etat alloue à son personnel, ce qui s'explique d'ailleurs par l'origine de l'intimée, qui est une émanation du DIP.

Afin de s'assurer que lesdites rédactions expriment effectivement la volonté réelle et commune des parties au moment de la signature du contrat de travail, il convient d'examiner si leurs comportements ultérieurs confortent la teneur des art. 6 du contrat de travail et 23 CT ou s'ils s'en distancient.

A cet égard, l'intimée s'est alignée sur les décisions de l'Etat de Genève. Ainsi, lorsque celui-ci a suspendu les annuités de la fonction publique dès 2016, l'intimée a également retenu celles de ses employés. Puis, lorsque la fonction publique a obtenu le rattrapage desdites annuités, l'intimée les a également reversées à ses employés. Cela permet de conclure que le texte clair des art. 6 du contrat de travail et 23 CCT exprime la volonté réciproque et concordante des parties, corroborée par les décisions prises par l'intimée, qu'elle aligne la rémunération de ses employés sur celle versée par l'Etat à son personnel.

Le profil de la fonction de maître d'éducation physique au sein de l'Etat de Genève a été revalorisée et est situé en classe maximum 19 de l'échelle des traitements, à la suite de l'arrêt ATA/423/2021 du 20 avril 2021. Or, la valorisation en question concerne les enseignants titulaires des diplômes requis pour l'enseignement secondaire, ce qui n'est pas le cas de l'appelant. En effet, il n'est pas titulaire du diplôme pédagogique pour l'enseignement au secondaire, à savoir le MASE. Par conséquent, en application de l'art. 4 RTrait par analogie et du tableau relatif au ch. 3 de la postulation dans l'enseignement secondaire, sa rémunération ne peut pas être portée au-delà de classe 17.

L'appel n'est pas fondé, de sorte que le ch. 4 du dispositif du jugement entrepris sera ainsi confirmé.

4. Le Tribunal a admis le caractère abusif de la résiliation du contrat de travail par l'intimée et l'a condamnée à verser à l'appelant la somme nette de 20'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2022.

Selon le Tribunal, le licenciement de l'appelant n'était pas consécutif à l'enregistrement non autorisé de l'entretien du 24 juin 2022, comme l'intimée le soutenait, sans établir l'existence de cet enregistrement. D'ailleurs, en contestant l'exhaustivité du procès-verbal, elle admettait implicitement que celui-ci ne résultait pas d'un enregistrement. En réalité, le licenciement était consécutif aux prétentions élevées de bonne foi par l'appelant, ce qui le rendait illicite.

L'intimée conteste avoir notifié un "*congé-vengeance*" à l'appelant, n'ayant d'ailleurs pas licencié un collègue de l'appelant, qui avait émis les mêmes prétentions que l'appelant.

A son sens, la question n'était pas de savoir si la retranscription était ou non exhaustive, parce qu'elle était légitimée à donner un "*congé soupçon*" : au vu de la situation, elle pouvait être convaincue d'avoir été enregistrée, ce qui avait rompu le rapport de confiance entre les parties. Il "*n'y avait aucun doute sur l'existence d'un enregistrement illicite*" et, en tout état de cause, la suspicion générée par les actes de l'appelant était suffisamment déstabilisante pour que la volonté de poursuivre les rapports de travail ne soit plus possible. Elle aurait pu prononcer un licenciement avec effet immédiat, mais avait opté pour un licenciement ordinaire avec libération de l'obligation de travailler, en raison de la rupture du lien de confiance. Selon elle, ses deux motifs de résiliation (difficultés de communication et enregistrement non autorisé) étaient légitimes et dignes de protection à l'appui d'un licenciement ordinaire.

4.1.

4.1.1 Selon 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, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1).

Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'art. 335 CO (qui entre ici seule en ligne de compte), que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en œuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1; 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1).

Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat. Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1; SJ 1995 I 798; ACJC/1756/2025 du 8 décembre 2025 consid. 2.1 et la référence citée).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_587/2023 du 20 août 2024 consid. 5.1.1; 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3; 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1).

4.1.2 Selon l'art. 336 al. 1 CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d).

Cette disposition vise le "*congé-représailles*" et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_402/2023 du 26 février 2024 consid. 5.1; 4A_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2; 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1; 4C_84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1).

Il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit, qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et les arrêts cités). Cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4).

4.1.3 La liste dressée à l'art. 336 al. 1 CO n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).

Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification (arrêts du Tribunal fédéral 4A_302/2023 du 1^{er} mai 2024 consid. 4.1; 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1; 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2; 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1). L'employeur doit ainsi s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Les démarches à accomplir par l'employeur ne sauraient néanmoins être envisagées de manière abstraite et absolue; elles dépendent au contraire des circonstances concrètes de chaque cas (arrêts du Tribunal fédéral 4A_302/2023 du 1^{er} mai 2024 consid. 4.1; 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1; 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3).

La résiliation ordinaire n'est toutefois pas abusive du seul fait qu'en définitive, le cas échéant, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1; 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3). La résiliation ordinaire ne saurait être soumise à des conditions plus strictes qu'un licenciement immédiat pour de justes motifs, régi par l'art. 337 CO; or, en l'état de sa jurisprudence, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon d'un grave méfait puisse justifier un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1; 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3). Le soupçon d'un vol, pour autant qu'il repose sur des indices sérieux et que l'employeur ait dûment accompli toutes les vérifications à attendre de lui, peut donc certainement justifier une résiliation ordinaire parce que celle-ci relève en principe de la liberté souveraine de chaque partie (arrêts du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1; 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3).

4.1.4 Pour pouvoir examiner si la résiliation ordinaire est abusive ou non, il faut déterminer quel est le motif de congé invoqué par la partie qui a résilié

(ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; 125 III 70 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_302/2023 du 1^{er} mai 2024 consid. 4.1).

Le motif de la résiliation relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.3; 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_302/2023 du 1^{er} mai 2024 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève de l'application du droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_109/2024 du 18 mars 2025 consid. 4.1.2; 4A_302/2023 du 1^{er} mai 2024 consid. 4.1; 4A_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4; 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2; 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

L'instance cantonale dispose d'un certain pouvoir d'appréciation à cet égard (arrêts du Tribunal fédéral 4A_109/2024 du 18 mars 2025 consid. 4.1.2; 4A_302/2023 du 1^{er} mai 2024 consid. 4.1; 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.5).

4.2. En l'espèce, le litige est circonscrit à la question de savoir si c'est avec raison ou non que le Tribunal a qualifié d'abusif le licenciement donné par l'intimée le 20 septembre 2022.

En l'occurrence, l'intimée a motivé le licenciement par la rupture des liens de confiance, à la suite de l'utilisation non autorisée d'un appareil enregistreur lors de l'entretien du 24 juin 2022, sans lequel il n'aurait pas pu dresser un *verbatim*.

L'intimée n'a pas établi l'utilisation d'un appareil enregistreur durant ledit entretien. Tout d'abord, elle n'a pas pris l'appelant en flagrant délit d'enregistrement, ensuite son directeur général a déclaré au Tribunal qu'il n'avait pas vu l'appelant sortir un téléphone et enfin, il a confirmé qu'il avait vu l'appelant prendre des notes. L'intimée a ainsi accusé l'appelant avec une certaine légèreté, n'hésitant pas à s'exposer au risque d'une diffamation (art. 173 CP).

L'appelant, a, pour sa part, expliqué avoir préalablement écrit ses questions sur une feuille afin de noter uniquement les réponses, en style télégraphique, ce qui ressort de sa version manuscrite de prise de notes. Ainsi, l'appelant, par son sens de l'anticipation et de l'organisation, s'est donné les moyens de rédiger un procès-verbal détaillé, de sorte qu'il ne peut pas être retenu que le *verbatim* ne soit que le résultat d'un enregistrement.

Par conséquent, les suspicions de l'intimée, corroborées par aucun élément probant, ne la légitimaient pas à notifier un "*congé-soupçon*". Par conséquent, ce motif de licenciement est abusif.

En réalité, l'intimée, qui a acquiescé à la réduction du taux d'activité de l'appelant, l'a licencié à la suite de son refus de signer son nouveau contrat maintenant sa rémunération en classe 17, au lieu de la porter en classe 19. Or, il n'était pas question pour l'appelant de faire valoir à ce moment-là de bonne foi

des prétentions résultant du contrat de travail car il savait, au plus tard à la suite des explications données le 9 mai 2022 par l'intimée, qu'il ne pouvait pas prétendre à deux classes de traitement supérieures à la sienne sans bénéficier d'une formation complémentaire d'enseignant. Cette information lui était en outre accessible par sa fréquentation des maîtres d'enseignements physiques sous contrat du DIP qui exerçaient au sein de la C_____, ainsi qu'en consultant internet ou en se renseignant auprès du DIP.

Face au refus de l'appelant d'accepter la rémunération que l'intimée lui a légitimement proposée, celle-ci n'avait pas d'autre choix que de procéder à un licenciement pour mettre un terme au contrat de durée indéterminée.

Pour le surplus, le non-respect de la procédure de licenciement selon les art. 33 et 34 CCT n'est pas pertinent, puisqu'un entretien d'ajustement n'aurait pas permis aux parties de s'accorder sur une classe de traitement, chacune ayant fermement persisté dans sa prise de position.

L'appel joint est fondé, de sorte que le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et l'appelant débouté de sa prétention en paiement d'une indemnité pour cause de licenciement abusif.

5. Au regard de la valeur litigieuse, inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

À la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 10 février 2025 par A_____ contre le chiffre 4 du dispositif du jugement JTPH/4/2025 rendu le 8 janvier 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24129/2022.

Déclare recevable l'appel joint formé le 18 mars 2025 par la FONDATION C_____ contre le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris.

Au fond :

Annule le ch. 2 du du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau :

Déboute A_____ des fins de sa prétention en paiement d'une indemnité à titre de licenciement abusif.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, Madame Monique FLÜCKIGER, 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.