

Repose sur de **justes motifs** le licenciement immédiat d'un employé d'EMS qui, après avoir reçu un avertissement formel pour avoir envoyé un WhatsApp grossier à une collègue, avait attrapé une autre collègue par la queue de cheval, lui demandant en riant « si elle aimai[t] ça », avait tenu à son égard des propos dénigrants et moqueurs sur sa personnalité et son physique. Dès son licenciement ordinaire signifié et ses motifs exposés, il avait immédiatement attribué la responsabilité de ce congé à deux de ses collègues et était monté dans les étages de l'établissement dans le but manifeste de dire à ses supposées « dénonciatrices » ce qu'il pensait de leur comportement. Admettant lui-même être « agité », l'employé avait créé un « vent de panique », à tel point que plusieurs collaboratrices, dont certaines en pleurs, s'étaient enfermées dans un bureau. L'employé avait surtout porté atteinte à la personnalité d'une aide-soignante, en lui demandant de le suivre dans un bureau, puis en se plaçant devant la porte pour l'empêcher de sortir, tout en lui assénant des reproches véhéments et injustifiés, provoquant chez elle un état de désarroi et d'insécurité l'ayant conduite à pleurer.

Note AW : *L'arrêt de la Cour de justice est suivi d'une « opinion séparée » de l'un des juges (sans que son nom ne soit mentionné), qui explique pourquoi il conteste la décision des deux autres juges de la composition. Cette possibilité est offerte par l'art. 119 de la Cst. genevoise. Le Tribunal fédéral précise que le fait « qu'un juge cantonal ait émis une opinion dissidente n'est pas une raison pour remettre en cause le pouvoir d'appréciation correctement exercé en l'espèce par l'autorité précédente ». Ceci limite la portée pratique de telles opinions séparées, certainement pour éviter d'ouvrir de nouvelles ramifications de griefs contre les arrêts cantonaux.*

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux

Hurni, Président, Denys et May Canellas.

Greffière : Mme Monti.

Participants à la procédure

A.,

représenté par Me Merigona Uka, avocate,
recourant,

contre

EMS B. SA,

représentée par Me Gabriel Aubert, avocat,
intimée.

Objet

contrat de travail; résiliation immédiate,

recours contre l'arrêt rendu le 11 décembre 2023
par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice
du canton de Genève
(C/14220/2021-5; CAPH/129/2023).

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail du 18 juillet 2018, l'EMS B. SA, entité sise dans le canton de Genève (l'EMS, soit l'établissement médico-social, abrégé *passim* l'établissement), a engagé A. (*passim* : l'employé) en qualité d'aide-soignant pour une durée indéterminée, dès le 1er août 2018. Son taux de travail, initialement fixé à 100 %, a diminué à 80 % dès le 1er janvier 2020. Son salaire mensuel brut, payable 13 fois l'an, s'est élevé en dernier lieu à 3'555 fr. 95. Devaient s'y ajouter diverses indemnités, notamment pour le travail nocturne, pendant la fin de semaine (week-end) ou les jours fériés. La convention collective de travail y relative était déclarée applicable à cette relation.

A.b. Le 14 mars 2020, A. a adressé un message WhatsApp à l'une de ses collègues, dans lequel il exprimait sa désapprobation ("j'apprends que tu craches sur ma gue[u]l[e]", "tu es un vrai serpent comme fille", "ça fait un petit moment que ton comportement me gonfle", "[...] si tu es pas heureuse dans le privé il faut pas venir me faire chier au boulot [...]").

Ce texto a été porté à la connaissance de la directrice de l'établissement C., qui, en compagnie de la responsable des soins D., a eu un entretien avec l'employé le 14 mai 2020. L'envoi du message précité lui a notamment été reproché. L'employé a eu l'occasion de se déterminer; il a dit regretter son message, tout en confirmant penser ce qu'il avait écrit. Pour la directrice, il ne semblait pas avoir compris la gravité de son comportement; quant à la responsable des soins, elle a simplement attesté qu'il s'était montré très calme. L'employé a alors reçu un avertissement formel, que la directrice a encore confirmé dans un courrier du 19 mai 2020. Elle a notamment précisé qu'"[e]n cas de récurrence", un "terme" serait mis au contrat de travail précité.

De mai 2020 jusqu'en février 2021, aucun comportement problématique de A. n'a été porté à la connaissance de la direction de l'établissement.

A.c. Le 18 février 2021 s'est produit un nouvel incident, lors du "coucher" des résidents.

Selon l'aide-soignante E., l'employé lui a dit qu'il s'occuperait "personnellement" d'une pensionnaire souffrant de troubles cognitifs, car celle-ci avait "mis le bazar" pendant le repas. Comme A. était parti s'occuper d'autres résidents, l'infirmière F., après avoir entendu cet échange, a fait savoir à l'aide-soignante qu'elle s'occuperait avec cette dernière de la pensionnaire concernée, ajoutant qu'elle ne souhaitait pas que l'employé s'en charge.

L'infirmière F. n'a pas été entendue par le tribunal.

Quant à l'employé, il ne s'est pas exprimé sur cet incident lors de son audition. Dans ses écritures, il a allégué ne pas s'être occupé immédiatement de cette patiente, car il avait reçu pour instruction de prendre soin en priorité d'une autre pensionnaire. E. a dit ne conserver aucun souvenir d'une telle demande.

A.d. Ces faits ont été relatés à la responsable des soins D..

Au tribunal qui l'entendait comme témoin, elle a déclaré que l'employé s'était mis en colère contre une résidente rencontrant des troubles cognitifs; il avait dit à ses collègues qu'il s'occuperait d'elle "personnellement et en dernier". Il laissait ainsi supposer qu'il allait punir cette résidente; vu l'état de santé de cette dernière, il aurait été préjudiciable de s'occuper d'elle en dernier. Par ailleurs, la colère de l'employé laissait sous-entendre qu'il n'allait pas agir avec la diligence et la douceur requises. Ce témoin (soit D.) jugeait l'attitude de l'employé "absolument pas appropriée par rapport à sa fonction", laquelle requérait un comportement rassurant.

Informée de cet incident par la responsable des soins, la directrice a décidé de mettre fin aux relations de travail avec A.. Elle lui a communiqué cette décision lors d'un entretien du 19 février 2021, auquel a également assisté la responsable des soins. A cette occasion, l'employé a signé une lettre de licenciement, sous la pression selon ses dires. D'après cette missive, le contrat de travail était résilié pour le 30 avril 2023 [*sic ! recte* : 30 avril 2021], avec libération de l'obligation de travailler pour la durée restante.

A.e. Après cet entretien, A. a repris ses affaires, puis s'est rendu dans les étages de l'établissement, soi-disant pour restituer le téléphone portable mis à sa disposition. Il y a d'abord rencontré l'infirmière G., qu'il a confondue avec F.. Il a entraîné celle-là à l'écart pour qu'elle lui répète ce qu'elle avait raconté à son sujet avec E.. Après que l'infirmière G. l'eut convaincu de sa méprise, l'employé a présenté ses excuses, puis est reparti. G. a dit n'avoir eu peur de l'employé "à aucun moment".

Une rencontre s'est ensuite produite avec E.. Les déclarations des deux protagonistes à ce sujet divergent, la prénommée affirmant en substance que l'employé l'avait empêchée de sortir du bureau où leur discussion s'était tenue, alors que l'employé le conteste. Toujours est-il qu'à l'issue de ce conciliabule, l'aide-soignante était en pleurs et s'est enfermée dans un local avec d'autres membres du personnel, effrayés par le comportement de l'employé, jusqu'à l'arrivée de la police, qu'avait appelée la directrice après avoir constaté que l'employé ne s'était pas rendu comme de coutume dans les vestiaires, mais était monté dans les étages pour y rechercher "quelqu'un", selon les informations reçues.

Vu la tournure prise par les événements, et après audition des membres du personnel, la directrice a décidé de résilier avec effet immédiat le contrat de travail liant l'EMS à A.. Elle lui a adressé le même jour un courrier en ce sens, que l'employé dit avoir reçu le 24 février 2021.

Par pli du 3 mars 2021, l'EMS lui a interdit de pénétrer dans ses locaux, interdiction que les autres collaborateurs ont apprise dans un courriel envoyé le jour suivant, soit le 4 mars 2021; ils étaient invités à signaler toute éventuelle tentative d'accès de la part de A.. Plusieurs à l'avoir rencontré dans les étages après son licenciement ordinaire, ou à s'être réfugié dans un bureau fermé à clef, ont craint qu'il revienne sur son lieu de travail. Tel a été en particulier le cas de l'aide-soignante E., laquelle a dit que pendant un certain temps, son compagnon l'avait amenée, et était venu la chercher sur son lieu de travail.

Ces craintes ont conduit l'EMS à mandater une entreprise de sécurité pour que ses agents effectuent des rondes dans ses locaux. L'établissement a aussi fait appel à une formatrice pour animer un groupe de paroles consacré au stress post-traumatique.

A.f. Par courrier du 10 mars 2021, A., représenté par un syndicat, a contesté le caractère justifié de son licenciement avec effet immédiat, intervenu par lettre du 19 février 2021.

L'EMS a répondu que le congé immédiat était dû au "comportement violent" de l'employé: il lui reprochait en substance d'avoir interrompu le travail d'une collègue en invoquant un prétexte puis, après qu'elle l'eut suivi dans une pièce inoccupée, de lui avoir infligé de véhémentes remontrances, pour ensuite l'empêcher physiquement de sortir de cette pièce. La direction avait même dû faire appel à une entreprise de sécurité.

B.

B.a. Après une tentative de conciliation infructueuse, A. a déposé une demande simplifiée contre l'EMS le 20 septembre 2021, devant l'autorité prud'homale du canton de Genève. Il réclamait en substance 27'331 fr. 85 bruts, plus intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 25 février 2021, lendemain du jour où il disait avoir reçu la lettre de son congé, ainsi qu'un certificat de travail "complété". Il prétendait *grosso modo* à un solde salarial de 751 fr. 30, respectivement à une indemnité de 14'228 fr. 45 pour le salaire perdu jusqu'au terme ordinaire de congé, ainsi qu'à une indemnité de 12'352 fr. 10 pour licenciement immédiat injustifié. Il plaidait notamment que les rapports de travail avaient pris fin le 25 février 2021; il contestait avoir eu une attitude physiquement violente à l'encontre d'une collègue, de sorte que son licenciement immédiat, fondé sur un motif "mensonger", n'était pas justifié à ses yeux.

L'EMS a déposé une demande reconventionnelle; il cherchait à être dédommagé (2'399 fr.) pour les frais de l'entreprise de sécurité.

Par jugement du 12 septembre 2022, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a accueilli la demande formée par l'employé, en ce sens qu'il a condamné l'EMS à verser 18'077 fr. 40 bruts, sous déduction de 3'207 fr. 90 nets, intérêts moratoires à 5 % l'an en sus dès le 25 février 2021 (ch. 4 du dispositif), a fixé le terme "ordinaire" de congé au 31 mai 2021, a invité la partie qui en avait la charge

à opérer les "déductions sociales et légales usuelles" (ch. 5), respectivement a condamné l'EMS au versement de 1'778 fr. nets plus intérêts moratoires (ch. 6), et à remettre à l'employé un certificat de travail selon le considérant 8 topique de sa décision motivée (ch. 7). Cette même autorité a en revanche débouté l'EMS de sa demande reconventionnelle (ch. 8), et, plus largement, les parties de "toute autre conclusion" (ch. 9).

Dite autorité a notamment considéré que le licenciement immédiat n'était pas justifié: une enquête plus rigoureuse aurait dû être faite; l'employé n'avait pas été préalablement entendu. La décision de le licencier avec effet immédiat avait été prise dans la précipitation. Cependant, une "faute concomitante" devait être retenue à son encontre: il avait porté atteinte à la personnalité de l'aide-soignante E.. Aussi une somme restreinte à deux semaines de salaire, soit 1'778 fr. nets, devait-elle être allouée, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (art. 337c al. 3 CO).

B.b. Statuant le 11 décembre 2023 sur appel de l'EMS, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice genevoise a réformé cette décision, en ce sens qu'elle a annulé les chiffres 4 à 6 du dispositif entrepris; statuant à nouveau, elle a condamné l'EMS à verser à l'employé 4'495 fr. 70 bruts, sous déduction de 3'207 fr. 90 nets, plus intérêts au taux de 5 % l'an à compter du 25 février 2021. L'autorité d'appel a invité la partie qui en avait la charge "à opérer les déductions sociales et légales usuelles", et a débouté "les parties de toutes autres conclusions".

En substance, la cour d'appel cantonale a d'abord rappelé les principes théoriques, puis a estimé que le premier tribunal avait nié à tort l'existence de justes motifs fondant le licenciement immédiat: après avoir reçu un avertissement formel en mai 2020 pour avoir envoyé un WhatsApp grossier à une collègue, l'employé demandeur avait ensuite eu une attitude irrespectueuse à l'égard d'une collègue (H.) en janvier 2021, l'attrapant par la queue de cheval et lui demandant en riant "si elle aimai[t] ça", respectivement avait tenu à son égard, parfois devant des tiers, des propos dénigrants et/ou moqueurs sur sa personnalité et son physique. L'intéressée en avait retiré honte et crainte: elle évitait d'être seule avec l'employé, et le fuyait lorsque cela était possible. Un tel comportement revêtait "un caractère de gravité certain"; il dénotait "une absence de considération pour ses collègues", malgré l'avertissement consécutif au message WhatsApp "grossier", de même qu'une non-prise de conscience des conséquences susceptibles d'en découler. Son physique était "impressionnant", au moins pour ses collègues de sexe féminin, et ses remarques, "dénigrant[es]". On pouvait certes douter qu'il revête à lui seul un degré de gravité suffisant pour pouvoir être qualifié de "juste motif" de congé au sens de l'art. 337 al. 2 CO. Cependant, une fois son licenciement ordinaire signifié et ses motifs exposés, l'employé aurait pu contester une telle mesure ou la réalité de ces motifs, lors de l'entretien ou par la suite; au lieu de cela, il avait immédiatement attribué la responsabilité de ce congé à deux de ses collègues - soit F. et E. -, et était monté dans les étages plutôt que de se rendre dans les vestiaires, dans le but manifeste de dire à ses supposées "dénonciatrices" ce qu'il pensait de leur comportement; la restitution de son téléphone de service n'était qu'un prétexte dénué de toute crédibilité. Admettant lui-même être "agité", l'employé avait créé un "vent de panique", à tel point que plusieurs collaboratrices, dont certaines en pleurs, s'étaient enfermées dans un bureau en attendant un "retour à la normale". L'employé avait surtout porté atteinte à la personnalité de l'aide-soignante E., en lui demandant de le suivre dans un bureau, puis en se plaçant devant la porte pour l'empêcher de sortir, tout en lui assénant des reproches véhéments et injustifiés, provoquant chez elle un état de désarroi et d'insécurité l'ayant conduite à pleurer. Ce comportement revêtait une "gravité particulière"; il montrait que l'employé restait "imperméable aux demandes répétées de sa hiérarchie", se croyant en droit de répondre aux injustices dont il pensait être victime en s'en prenant directement aux collègues qu'il tenait pour responsables, qui plus est en jouant de son physique imposant. Aussi la décision de lui signifier son congé avec effet immédiat était-elle justifiée *in casu*. Il importait peu qu'un congé ordinaire eût déjà été communiqué à l'employé avec libération de l'obligation de travailler: son comportement "impulsif" et "vindicatif" était de nature à détruire définitivement la relation de confiance entre les parties; et l'EMS pouvait légitimement craindre que si l'employé restait membre du personnel jusqu'au terme du délai de congé, il intervienne à nouveau, d'une manière ou d'une

autre, auprès de ses collègues. Les considérants de l'arrêt sur appel seront encore précisés dans la mesure nécessaire à la discussion des griefs.

Une "opinion séparée" a été émise, d'après laquelle l'"impact émotionnel" causé par les agissements de l'employé, qui avait ressenti un "sentiment d'injustice" suite à son licenciement ordinaire, aurait dû être relativisé, et le contexte ("nervosité ambiante" due à la maladie du COVID), davantage pris en compte. Autrement dit, la décision de première instance aurait dû être confirmée.

C.

Le demandeur A. dépose un "recours en matière civile", respectivement un "recours constitutionnel subsidiaire", à l'encontre de cette décision sur appel. Il prie principalement le Tribunal fédéral d'annuler l'arrêt rendu par la Cour de justice, pour condamner l'EMS à lui verser 18'077 fr. 40 bruts, dont à déduire 3'207 fr. 90 nets, plus intérêts à 5 % l'an dès le 25 février 2021, respectivement à lui allouer une indemnité de 1'778 fr. nets, plus intérêts à 5 % l'an dès la même date, fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Il prétend aussi à un certificat de travail.

Aucun échange d'écritures n'a été ordonné. La Cour de justice a produit le dossier de la cause.

Considérant en droit :

1.

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites sur le principe, notamment quant au seuil de 15'000 fr. requis pour ce conflit de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF) et quant au délai pour déposer un recours (art. 100 al. 1 LTF *cum* art. 46 al. 1 let. c LTF).

Reste réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs en particulier.

Le justiciable exerce dans le même temps un recours constitutionnel subsidiaire, qui se révèle irrecevable (art. 113 LTF).

2.

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail, auquel l'employeuse (EMS B. SA) a mis fin avec effet immédiat par courrier du 19 février 2021. Le litige est centré sur les justes motifs sur lesquels repose cette résiliation, l'employé prétendant au salaire qu'il aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO) ainsi qu'à une indemnité destinée à sanctionner ce procédé (art. 337c al. 3 CO). En revanche, même si l'employé formule une conclusion corrélative dans son recours, il ne porte plus sur l'octroi d'un certificat de travail au sens du considérant 8 du jugement du tribunal des prud'hommes, ce point du dispositif ayant été laissé intact par la cour d'appel cantonale, et étant donc entré en force.

3.

Selon l'employé/recourant, certains faits auraient été inexactement constatés.

3.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, ou si elles découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" ([ATF 140 III 115](#) consid. 2 p. 117; [135 III 397](#) consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF ([ATF 140 III 264](#) consid. 2.3 p. 266 et les références) : la partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement, et de manière circonstanciée, en quoi ces conditions seraient réalisées ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure

les faits juridiquement pertinents et les moyens de preuve adéquats ([ATF 140 III 86](#) consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne seront pas prises en compte ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté, à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

3.2. Le recourant juge arbitraire d'avoir retenu que l'aide-soignante E. avait ressenti de la peur suite à son comportement du 19 février 2021.

La cour de céans ne discerne pourtant rien d'insoutenable à ce sujet. Elle rappellera - comme se plaît d'ailleurs à le dire l'employé lui-même (recours p. 5) - que l'arbitraire ne découle pas déjà du fait qu'une autre solution eût été possible, voire préférable (voir par ex. [ATF 137 I 1](#) consid. 2.4 *in fine*). Citer un témoignage n'est pas le signe que l'appréciation des preuves serait insoutenable. Et il importe peu, toujours dans cette optique, qu'une opinion dissidente ait été rendue, et préconise de "relativiser" l'impact émotionnel causé par le licenciement immédiat: elle n'est pas encore la marque d'un arbitraire, n'en déplaise au recourant, qui échoue à l'établir dans ce cas d'espèce, si tant est qu'il s'y emploie. Qu'il y ait eu du stress et des tensions provoqués par la maladie du Covid est concevable, mais ne saurait avoir la portée que voudrait lui donner le recourant. Encore une fois, il n'est pas décisif qu'un juge cantonal, à l'instar de l'autorité de première instance, ait porté une appréciation autre que la majorité de la Chambre des prud'hommes *in casu*, évoquant la "période critique", ou la "nervosité ambiante" générée par la maladie du Covid, qui a notoirement tué des résidents.

3.3. L'autorité d'appel aurait aussi arbitrairement retenu que le congé immédiat avait été donné sans hâte, et sans enfreindre le droit d'être entendu de l'employé congédié.

Las pour l'intéressé, il échoue à démontrer le moindre arbitraire dans son recours, respectivement la moindre violation du droit fédéral - lequel inclut le droit constitutionnel ([ATF 136 I 241](#) consid. 2.1; [136 II 304](#) consid. 2.4) - sur ce point également. L'arrêt entrepris ne cache pas que la décision du congé a été prise très rapidement, mais retient à bon escient - *i.e.* sans que l'autorité de céans ne perçoive la moindre transgression du droit fédéral à ce propos notamment - qu'elle n'avait rien d'irréfléchi ou de hâtif. L'arrêt attaqué ajoute d'ailleurs utilement que le courriel du 4 mars 2021 adressé aux autres collaborateurs de l'EMS doit se comprendre comme l'affirmation d'une réflexion préalable plutôt que comme l'aveu d'un comportement hâtif. Le congé immédiat n'était en l'espèce pas motivé par des soupçons, mais par des faits, poursuit la cour d'appel; peu importait donc que la directrice n'ait pas confronté d'abord les protagonistes dont l'employé congédié. D'ailleurs, poursuit la cour cantonale, une telle confrontation eût été superflue, et l'employé congédié n'avait aucun droit d'être entendu avant. Rien, dans le mémoire de recours, ne démontre en quoi un tel jugement serait entaché d'arbitraire. Peu importe que la directrice ait rapidement appelé la police, ou encore qu'un mandat ait été donné à une entreprise de sécurité: si ces éléments ont pu contribuer à augmenter l'agitation déjà perceptible, il n'en demeure pas moins que l'employé licencié/recourant est qualifié d'impulsif et de vindicatif, et qu'il est doté d'une carrure imposante; rien, dans son recours, ne parvient à ôter tout crédit à ces observations. Et aucun argument, en particulier, ne vient contrer efficacement l'élément pourtant primordial, que l'établissement des faits en contradictoire correspond *grosso modo* à celui tenu pour avéré par l'EMS lors de la résiliation extraordinaire du contrat. L'autorité précédente a déjà expliqué, de façon convaincante, que la directrice de l'EMS disposait certes de la signature collective à deux, selon le registre du commerce, mais que sa décision - le congé immédiat - avait ensuite été ratifiée. Le recours n'apporte rien d'essentiel à ce sujet.

En bref, après lecture attentive du mémoire, la cour de céans est liée par les faits retenus par l'autorité précédente.

3.4. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Cependant, compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, à l'instar d'une autorité de première instance, toutes les questions juridiques

qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui ([ATF 140 III 86](#) consid. 2 p. 88 et s. et les arrêts cités; [140 III 115](#) consid. 2 spéc. p. 116; [137 III 580](#) consid. 1.3).

Par exception à la règle selon laquelle elle applique le droit d'office, l'autorité de céans n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (principe de l'allégation, art. 106 al. 2 LTF et consid. 3.1 *supra*; [ATF 135 III 397](#) consid. 1.4 *in fine*).

3.5. Le recourant dénonce une violation de l'art. 337 CO.

3.5.1. L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.1.1 p. 304). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure ([ATF 142 III 579](#) consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.1.1; [130 III 28](#) consid. 4.1; [129 III 380](#) consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat ([ATF 142 III 579](#) consid. 4.2 et les arrêts cités).

Le juge apprécie librement s'il existe de "justes motifs" au sens de l'art. 337 al. 3 CO; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret ([ATF 142 III 579](#) consid. 4.2 et les références citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.1.1; [130 III 28](#) consid. 4.1; [127 III 351](#) consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat ([ATF 142 III 579](#) consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêts 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2; 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté; le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise ([ATF 130 III 28](#) consid. 4.1; [127 III 86](#) consid. 2c; arrêt 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées).

Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale. Il n'intervient que lorsque l'autorité précédente s'est écartée sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'est appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, quand elle a méconnu des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.1.1; [130 III 213](#) consid. 3.1 et les références citées; [129 III 380](#) consid. 2 et les références citées; [127 III 351](#) consid. 4a et les références citées).

3.5.2. En l'espèce, le mémoire de recours ne met en lumière aucune violation du droit fédéral, qui est encore moins manifeste. Que l'autorité de première instance ait porté un autre regard, et que l'arrêt attaqué - chose rare - ait suscité une opinion dissidente ne change rien à l'affaire: la cour de céans ne trouve pas matière à sanctionner le pouvoir d'appréciation exercé par l'autorité précédente dans le cas concret. L'instance précédente n'a pas méconnu, en particulier, qu'un congé ordinaire courait déjà, avec libération de l'obligation de travailler; elle a néanmoins jugé, sans transgresser le droit fédéral et en exerçant son pouvoir d'appréciation à bon escient, que le rapport de confiance était à ce point entamé qu'il se justifiait en l'espèce de licencier l'employé concerné avec effet immédiat.

Le recourant tente vainement d'imputer à la directrice de l'EMS l'état d'anxiété et de panique dont souffrait l'établissement. Il s'agit d'ailleurs d'une question de fait, de toute façon inapte à faire modifier l'appréciation juridique portée.

3.5.3. Les critiques d'une décision prise hâtivement, et sans investigations, restent vaines (voir aussi consid. 3.3 *supra*).

Il en est de même des remarques sur l'ambiance affectée par la maladie du COVID (voir aussi consid. 3.2 *supra*).

3.5.4. D'après le recourant, il faudrait "relativiser" l'atteinte portée à la personnalité de l'aide-soignante E..

Au risque de se répéter, qu'un juge cantonal ait émis une opinion dissidente n'est pas une raison pour remettre en cause le pouvoir d'appréciation correctement exercé en l'espèce par l'autorité précédente. Autrement dit, la cour d'appel cantonale n'a pas transgressé la liberté d'appréciation qui est la sienne en jugeant, dans les circonstances d'espèce, que le congé immédiat était fondé sur de justes motifs, et que l'employé écarté ne pouvait pas prétendre à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance "ordinaire" du 31 mai 2021 (art. 337c al. 1 CO), respectivement à aucune indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

4.

En bref, le recours en matière civile doit être rejeté, aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF). Quant au recours constitutionnel, il est irrecevable (consid. 1 *in fine supra*).

Aucune indemnité de dépens ne sera due à l'EMS actionné, faute pour celui-ci d'avoir dû déposer des déterminations (art. 68 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours en matière civile est rejeté.

2.

Le recours constitutionnel subsidiaire est irrecevable.

3.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 16 janvier 2025

Au nom de la I^{re} Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Hurni

La Greffière : Monti