REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4253/2019-5 **CAPH/12/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 17 JANVIER 2022

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 25 septembre 2020 (JTPH/301/2020), comparant par Me Claude LAPORTE, avocat, rue Sautter 29, case postale 244, 1211 Genève 12, en l'étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ SA, sise p.a. succursale de Genève, _____, intimée, comparant par Me Françoise MARKARIAN, avocate, rue Céard 13, case postale 3109, 1211 Genève 3, en l'étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 janvier 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/301/2020 rendu le 25 septembre 2020, notifié le 29 septembre 2020 à A_____, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande en paiement formée le 24 juin 2019 par A_____ contre B_____ SA (chiffre 1 du dispositif), débouté A_____ de ses conclusions (ch. 2), dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).

B. **a.** Par acte déposé au greffe universel du Pouvoir judiciaire le 26 octobre 2020, A_____ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation.

Cela fait, il conclut, principalement, à la condamnation de B_____ SA à lui verser les sommes de 13'550 fr. bruts à titre de salaire dû pendant la période de protection, sous déduction de 3'396 fr. 55 nets versés par l'assurance perte de gain, 13'550 fr. bruts à titre de salaires dus pendant le délai de congé, 40'650 fr. nets à titre d'indemnités pour licenciement immédiat injustifié et 3'675 fr. 35 nets à titre de dommages-intérêts, chaque montant portant intérêts à 5% l'an à partir du 15 février 2019.

Subsidiairement, il requiert le paiement des mêmes montants mais remplace la conclusion en versement d'une indemnité pour licenciement immédiat par une indemnité pour tort moral.

b. Dans sa réponse, B_____ SA conclut à la confirmation du jugement entrepris, sous suite de frais judiciaires et dépens.

c. A_____ n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer, les parties ont été informées par courrier du 8 février 2021 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ SA (ci-après également : l'employeuse) est une société de droit suisse dont le but est notamment de fournir des services tels que des essais de matériaux et des enquêtes analytiques, des activités de conseil et de la vente d'équipements correspondants. Les activités de la société sont particulièrement liées aux secteurs industriels tels que les industries chimique et agrochimique, pharmaceutique et médicale, alimentaire et cosmétique, automobile et aéronautique, les constructions et les pipelines, et la production de biens de consommation générale tels que les textiles et la quincaillerie. Son siège est à C_____.

B_____ SA exploite une succursale à D_____ dans le canton de Genève. E_____, *Global Business Line Leader* pour la Suisse, et F_____, chef de produit, disposent de la signature collective à deux pour la succursale.

b. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 22 septembre 2017, A_____ (ci-après également : le travailleur), citoyen brésilien né le _____ 1993, a été engagé en qualité d'assistant de projet par B_____ SA.

Le salaire prévu était de 24'000 fr. par an, payé en treize mensualités, pour 16 heures de travail par semaine, soit un taux d'occupation de 40%. Le contrat prévoyait une clause de non-concurrence et de non-sollicitation.

Le processus d'engagement a été initié par E_____. Ce dernier connaissait le père de A_____ et l'a rapidement pris "*sous son aile*".

c. Par avenant du 30 janvier 2018, A_____ a été promu au poste de "*Financial Planning & Analyst (FP&A) - Agricultural Services*". Le salaire a été porté à 70'000 fr. pour un taux d'occupation à 80%.

d. En mars 2018, G_____, compagne de A_____, a également été engagée par B_____ SA.

e. Par un deuxième avenant du 18 juin 2018, le salaire de A_____ a été porté à 88'075 fr. par an et le taux d'occupation à 100% dès le 1er juin 2018.

f.a Dans la nuit du 27 au 28 novembre 2018, A_____ se trouvait en mission à H_____ (Arabie Saoudite) sur instructions de E_____. Il y a rencontré I_____, le représentant de J_____, une société cliente de l'employeuse.

f.b Le 27 novembre 2018 à 21h30, heure suisse, soit 23h30 à H_____, K_____, employé de B_____ SA, a écrit un message WhatsApp à A_____ lui demandant de la rappeler dès que possible. S'en est suivi un échange de messages WhatsApp ainsi que de courriels.

A_____ a déclaré au Tribunal qu'il avait rappelé K_____, qui était très énervée contre lui car elle pensait que sa compagne avait accès à son téléphone portable privé, alors que cette dernière était restée en Suisse.

Entendue comme témoin par le Tribunal, K_____ a déclaré qu'elle n'avait jamais téléphoné à A_____ mais qu'elle lui avait envoyé des messages WhatsApp.

f.c Par courriel du 27 novembre 2018, A_____ a finalement expliqué à K_____ qu'il avait perçu certains de ses comportements comme des intrusions dans sa vie privée. Il estimait ainsi pouvoir partager son téléphone portable personnel avec qui il voulait, à son entière discrétion, en particulier sa petite amie, mais qu'il ne laissait normalement pas son téléphone à l'abandon. S'il ne pouvait pas répondre, ce n'était pas par grossièreté, il rappelait. Il était désolé qu'ils aient dû se rappeler à plusieurs reprises pour pouvoir finalement se parler.

f.d Par courriel envoyé le lendemain, K_____ l'a remercié pour ses explications et s'est excusée pour les malentendus. Elle lui a ensuite expliqué qu'elle avait eu une conférence téléphonique avec un collègue basé à H_____, soit L_____, *Business Line Leader* pour la région du Golfe arabique, durant laquelle ce dernier lui avait indiqué qu'il voulait être prévenu lorsque des collègues rendaient visite à des clients dans les pays dont il avait la charge. Elle a aussi ajouté qu'elle était consciente que A_____ faisait de son mieux et l'en remerciait.

g. Consécutivement à ces échanges de courriels, A_____ s'est plaint au département compliance de B_____ SA, via une plateforme en ligne, anonyme, du harcèlement qu'il estimait avoir subi de la part de K_____.

Il en a fait de même auprès de E_____, tout en taisant sa démarche auprès du département de compliance.

E_____, entendu par le Tribunal en qualité de partie, a expliqué qu'à la suite de sa discussion avec le travailleur, il avait compris qu'il y avait eu un souci de communication puisque tant K_____ que L_____ n'étaient pas au courant qu'il avait demandé à A_____ d'aller à H_____ pour rencontrer les représentants du client, en particulier I_____. Il avait alors dit à A_____ que ce n'était pas grave et qu'il allait s'occuper de ce problème, chose qu'il avait faite tout de suite.

K_____ a déclaré au Tribunal qu'elle avait eu un gros choc en apprenant le dépôt de la plainte par A_____, d'autant plus qu'elle l'avait appris le lendemain du jour où elle lui avait donné 200 fr. pour qu'il se réconcilie avec sa compagne. Elle le considérait comme "*un gamin*" qu'elle protégeait. À la suite de l'incident du 27-28 novembre 2018, elle pensait que les choses étaient rentrées dans l'ordre grâce aux explications qu'ils s'étaient données.

F_____, entendu par le Tribunal en qualité de témoin, a déclaré que A_____ s'était vanté auprès de lui d'avoir déposé une plainte contre K_____ car celle-ci lui avait crié dessus par téléphone et qu'il voulait qu'elle soit licenciée. E_____ ne pouvait pas "*sauver*" celle-ci avec cette plainte. F_____ pensait qu'il y avait pu y avoir une rivalité entre A_____ et K_____ car peut-être que celui-là avait senti que celle-ci se mettait entre lui et E_____ dont il était proche. A_____ craignait peut-être que K_____ soit un obstacle dans son avancement professionnel. K_____ avait aussi dit à F_____ qu'elle ne voulait pas travailler avec A_____ mais le lendemain, tout était rentré dans l'ordre et ils se faisaient des cafés l'un pour l'autre. De manière générale, un jour les employés étaient meilleurs amis et le jour d'après, ils venaient à tour de rôle vers lui pour se plaindre les uns des autres, mais ce n'était jamais rien de grave.

h.a Par courriel du 12 décembre 2018, G_____ a demandé à E_____ s'il lui était possible d'approuver sa demande de vacances pour la période du 14 décembre 2018 au 9 janvier 2019, malgré le bref délai.

h.b Le même jour, E_____ lui a répondu que l'approbation des vacances sollicitées était conditionnée au fait qu'elle lui transmette la présentation qu'il lui avait demandée au mois de septembre 2018 déjà. Ils ont ensuite échangé plusieurs courriels à ce propos le 13 décembre 2018.

F_____ a déclaré à ce sujet que la compagne de A_____ lui avait envoyé la présentation que lui avait demandé E_____ mais que celle-ci était incomplète. Il avait dû terminer le travail alors que c'était à elle de le faire, éventuellement avec son aide.

h.c Par courriel du 13 décembre 2018 adressé à G_____ à 17h58, E_____ lui a indiqué que sa demande de vacances était trop proche de la date à laquelle elle était supposée partir et qu'ils avaient une affaire en cours, de sorte que la demande de vacances n'était pas approuvée.

h.d Par courriel du 13 décembre 2018 adressé à E_____ à 18h20, G_____ a répondu qu'elle avait effectué les tâches requises et qu'il était difficile de modifier des plans de vols à la dernière minute. Elle ajoutait avoir des problèmes de santé liés au stress causé par l'environnement au travail.

i.a Par courriel du 13 décembre 2018 envoyé à 18h19, A_____ a, en substance, indiqué à M_____, employée de B_____ SA, qu'il était l'auteur de la plainte anonyme au département compliance s'agissant du harcèlement qu'il estimait avoir subi de la part de K_____, qu'il en avait personnellement discuté avec cette dernière et E_____, que ce dernier s'était entretenu avec K_____, qu'elle s'était excusée et qu'il souhaitait savoir s'il était possible de retirer son signalement auprès du département compliance.

i.b Par courriel du 13 décembre 2018 envoyé à 19h16, A_____ a écrit un second email à M_____. Il l'informait qu'il avait parlé par téléphone avec E_____ à 17h51. Ce dernier lui avait reproché d'avoir déposé une plainte auprès du département compliance et lui avait indiqué qu'il considérait cela comme une attaque personnelle. E_____ lui avait ensuite demandé où se trouvait G_____ car il n'avait pas accepté la demande de vacances de celle-ci, malgré le fait qu'elle avait terminé la présentation qu'il lui avait demandée.

j. Par courriel du 4 janvier 2019, N_____, responsable des ressources humaines du groupe B_____, basée [au canton de] C_____, a annoncé à tous les employés de la succursale genevoise qu'elle se rendrait au bureau de Genève le jeudi 10 janvier 2019.

k. À la suite de ce courriel, le même jour, A_____ a demandé à N_____ s'il pouvait avoir une discussion concernant son permis de travail, étant au bénéfice d'un permis de séjour étudiant.

l. Le 7 janvier 2019, A_____ a adressé un courriel à N_____ lui indiquant que sa compagne et lui-même n'osaient pas revenir au bureau à la suite de menaces reçues par téléphone.

m. Par courriel du 9 janvier 2019 adressé à N_____, A_____ a demandé à avoir une confirmation que la société disposait d'une organisation afin d'empêcher les cas de harcèlement, car E_____ l'avait harcelé. La situation s'était dégradée puisque K_____ avait dit des choses fausses sur lui et des collègues le traitaient maintenant différemment. A_____ atteignait ses limites. Ses vacances avaient été horribles et il ne pouvait plus dormir en raison du stress provoqué par cette situation.

n. Par échange de courriels du même jour, A_____ a écrit à N_____ qu'il était malade et ne pourrait pas la rencontrer le lendemain. N_____ lui a répondu que la situation était pour l'instant confuse pour elle, de sorte qu'elle allait en discuter avec différentes personnes lors de sa visite au bureau de Genève et qu'ils en discuteraient ensemble par la suite, lorsqu'il serait rétabli. A_____ a alors répondu en indiquant notamment qu'il n'avait jamais insulté personne, qu'il avait été menacé par K_____ de licenciement lorsqu'il se trouvait en Arabie Saoudite et que le problème était la menace de représailles personnelles faite par E_____ à son encontre.

o. A_____ a été en arrêt de travail pour cause de maladie du 10 au 18 janvier 2019.

p. Le 10 janvier 2019, A_____ s'est tout de même rendu sur son lieu de travail afin de rencontrer E_____ et N_____.

Dans le résumé qu'il a fait de cet entretien par courriel du même jour adressé à E_____, à N_____ et, en copie, à O_____, vice-présidente des ressources humaines pour le groupe B_____, A_____ a expressément reconnu que son supérieur hiérarchique ne lui avait jamais demandé de retirer sa plainte contre K_____.

E_____ a déclaré au Tribunal que A_____ tentait, avec cet email, de lui nuire puisqu'il l'avait envoyé également à ses supérieures.

q.a Par courriel du 16 janvier 2019, A_____ a indiqué à E_____ qu'il avait un contact régulier avec I_____, et qu'il souhaitait participer à la conférence sur le marché du 1_____ devant se tenir à P_____ [Émirats arabes unis] du 10 au 13 février 2019. Il a donc demandé si quelqu'un au sein de B_____ SA allait y participer et s'il pouvait commencer à planifier les coûts d'un tel voyage.

q.b E_____ lui a répondu le même jour qu'il devait voir avec une collègue pour obtenir le devis et que, compte tenu de son incapacité de travail, le suivi avec le client de H_____ devait être transmis à F_____.

r. A_____ a repris le travail le lundi 21 janvier 2019.

s. Ce jour-là, E_____ lui a envoyé un courriel en lui expliquant qu'il irait lui-même, avec un collègue, Q_____, à la conférence sur le marché du 1_____ à P_____ et lui a demandé s'il pouvait se charger d'organiser les rendez-vous.

K_____ a indiqué au Tribunal à ce propos que bien que cela n'était pas arrivé souvent, cela faisait partie du travail de A_____ d'organiser les rendez-vous de son supérieur hiérarchique.

F_____ a déclaré au Tribunal qu'il n'était pas fréquent que A_____ organise des rendez-vous pour E_____.

t. Dans l'après-midi, A_____ s'est rendu aux urgences psychiatriques de l'Hôpital cantonal de Genève. Selon le rapport d'intervention psychiatrique du Dr X_____, A_____ a déclaré être en conflit avec son supérieur hiérarchique et que celui-ci avait harcelé sexuellement sa compagne. En substance, il était calme, adéquat et collaborant. Il paraissait détendu lors de l'entretien. Il ne présentait aucun trouble du cours et/ou du contenu de la pensée, ni de trait anxieux majeur ou de pleurs spontanés.

u. A_____ a présenté un nouveau certificat médical faisant état d'une incapacité de travail du 22 janvier au 8 février 2019.

v. Par échange de courriels du 22 janvier 2019, A_____ a demandé à E_____ quel rôle et quelles activités étaient prévues pour lui au sein de l'entreprise dans la mesure où l'agencement des places de travail des employés avait changé. Il demandait également qui était responsable des finances. E_____ lui a répondu qu'il ne souhaitait pas en discuter par téléphone afin d'éviter toute mauvaise interprétation, que sa place de travail n'avait aucune conséquence sur sa charge de travail et qu'il allait continuer à les assister dans le cadre des mandats sur le 1_____ et tout autre travail en rapport avec le 1_____. Il a demandé de clarifier sa question de savoir qui était responsable des finances ("*FP&A*") puisqu'il n'était pas sans savoir que son collègue avait été nommé en mai 2018 à ce poste. Il a demandé à A_____ de mettre en copie l'équipe des opérations dans tous les échanges relatifs au 1_____, comme le faisaient les autres collaborateurs, étant précisé que A_____ n'avait pas suivi les instructions de F_____ à ce titre.

A_____ a expliqué au Tribunal qu'avec la nouvelle organisation des bureaux décidée par F_____, il n'était plus avec ses collègues des opérations.

E_____ a indiqué au Tribunal qu'il y avait deux "*open-space*" chez B_____ SA. Dans l'un étaient regroupés les chefs de produits et le responsable des finances et dans l'autre, A_____ et ses collègues. Celui-ci s'était servi de ce changement d'agencement pour envoyer un email à toute la hiérarchie et se plaindre de harcèlement.

F_____ a confirmé au Tribunal avoir réorganisé en janvier 2019 l'agencement du bureau afin de mettre ensemble, d'une part, l'équipe administrative et, d'autre part, l'équipe de gestion de projet et de support. A_____ faisait partie de l'équipe de support puisqu'il était en charge de la finance. Il n'était aucunement isolé puisqu'il travaillait à proximité directe (à deux mètres) de deux collègues. L'équipe administrative se trouvait à trois ou quatre mètres du groupe de bureau de A_____. La place de travail de ce dernier était restée identique. Elle avait juste été déplacée de deux mètres. Par comparaison, certaines personnes de l'équipe avaient été déplacées de dix mètres. Le but de ces changements avait été de permettre aux membres de l'équipe d'apprendre les uns des autres et de se remplacer si l'un partait en vacances.

w. Le 3 février 2019, A_____ a effectué une réservation à l'hôtel R_____ dans l'Emirat de P_____ pour la période du 10 au 14 février 2019.

Il a expliqué au Tribunal qu'il avait choisi d'aller à P_____ en raison des billets d'avions pas chers et qu'il avait envie de découvrir cette ville qu'il ne connaissait pas. Ce voyage n'était destiné qu'à prendre soin de lui. Il en avait profité pour faire des recherches utiles pour son Master.

x. A_____ a présenté à son employeuse un nouveau certificat médical faisant état d'une incapacité du 5 au 22 février 2019.

y. Par messages WhatsApp adressés à son collègue, S_____ le 5 février 2019, A_____ a demandé à ce dernier quand E_____ se rendrait à la conférence sur le marché du 1_____ à P_____ et qui s'y rendrait parmi les collègues.

z. Par courriel du 8 février 2019, F_____ a indiqué à A_____ qu'il avait été contraint de le retirer temporairement de la liste de diffusion des courriels du département des opérations afin de lui permettre de se reposer pendant son incapacité de travail mais aussi car il avait constaté qu'il ne transmettait toujours pas les courriels, messages et autres contacts qu'il continuait à avoir avec la clientèle, malgré son absence.

F_____ a déclaré au Tribunal qu'il avait demandé à A_____ d'arrêter de travailler ce qu'il n'avait pas fait, raison pour laquelle il l'avait sorti de la liste de distribution des courriels. Il s'agissait là d'une façon de procéder usuelle quand quelqu'un était absent pour raison de maladie mais qui continuait néanmoins à

travailler. Ce n'était pas un problème pour reprendre l'activité une fois que le problème de santé était résolu.

aa. Selon une attestation signée par L_____ le 21 février 2019, I_____ l'a informé le 10 février 2018 [recte : 2019] que A_____ lui avait confirmé qu'il ne travaillait plus pour le groupe B_____ depuis le 23 janvier 2019.

bb. Le 11 février 2019, A_____ s'est rendu à 2_____ AREA, à P_____. Il y a rencontré I_____.

A_____ a déclaré au Tribunal qu'il l'avait rencontré en raison de leur relation amicale et non pour parler du travail.

bb.a E_____ et plusieurs employés du groupe B_____ se trouvaient également à P_____, dans la 2_____ AREA, pour assister à la conférence sur le 1_____ qui se tenait à L'HOTEL T_____/2_____.

bb.b E_____ et Q_____ ont aperçu A_____ alors qu'il prenait congé de I_____. E_____ est allé à la rencontre de A_____ et l'a abordé. Un bref échange a eu lieu entre eux.

E_____ a déclaré au Tribunal que I_____ avait alors posé la question à A_____ s'il travaillait encore chez B_____ SA, ce que ce dernier avait été obligé de reconnaître devant le représentant précité de la cliente de B_____ SA.

S_____, entendu comme témoin, a affirmé au Tribunal que, alors qu'il était à P_____ avec des collègues, un client de B_____ basé en Arabie Saoudite, prénommé I_____, leur avait demandé si A_____ travaillait toujours pour B_____.

bb.c A_____ s'est ensuite rendu dans le centre commercial de la 2_____ AREA, suivi par Q_____. Il y a rencontré U_____, ancien employé du groupe B_____ et vice-président de V_____, société concurrente au groupe B_____, que ledit groupe avait assigné pour violation de sa clause de non-concurrence.

A_____ a déclaré au Tribunal qu'il avait eu peur que Q_____ l'ait suivi dans le centre commercial et craignait que quelqu'un vienne le frapper à son hôtel. Il avait rencontré U_____ par hasard. Il savait que U_____ était en procédure contre le groupe B_____.

Selon E_____, Q_____ n'avait pas poursuivi A_____ dans le centre commercial à P_____. Il avait en revanche tenté de prendre une photographie de ce dernier pour avoir une preuve qu'il était à P_____.

S_____ a déclaré à cet égard qu'il y avait eu une poursuite dans le centre commercial. Il l'avait appris mais ne l'avait pas vu.

cc. Dès ce moment, l'accès à la boîte aux lettres électronique de A_____ a été coupé. Il en est allé de même pour sa compagne, G_____.

dd.a Par message WhatsApp de la veille, soit du 11 février 2019, à 8h04, A_____ a proposé à S_____ de lui organiser un rendez-vous à P_____ ("*I might have a meeting for you, are you interested ?*").

dd.b Par échange de messages du 12 février 2019, S_____ a demandé à A_____ pour quelle raison "*U_____*" [initiales] lui demandait d'aller prendre un café ("*Why the fuck is U_____* [initiales] *asking me to have a coffee*") à quoi ce dernier a répondu "*va prendre un café avec le gars*" ("*Go have a coffee with the guy*").

A_____ a déclaré au Tribunal qu'il avait des relations d'amitié avec S_____. Il souhaitait le rencontrer à P_____. Il ne voulait pas lui présenter U_____ étant donné que c'était S_____ qui le lui avait présenté lors d'une conférence à Londres.

S_____ a expliqué au Tribunal qu'il n'avait rencontré personne par le biais de A_____ à P_____ et il ignorait qui ce dernier voulait lui présenter. Les initiales "*U_____*" correspondaient à U_____. C'était lui-même qui avait présenté U_____ à A_____. Il n'y avait donc aucun intérêt à ce que ce dernier lui fasse rencontrer quelqu'un qu'il connaissait déjà. De plus, U_____ lui avait effectivement proposé d'aller boire un café, invitation qu'il avait refusée. Lorsqu'il se trouvait à P_____, il n'avait vu ni U_____, ni A_____.

ee. Par courrier du 12 février 2019, B_____ SA a licencié A_____ avec effet immédiat. À la suite d'une erreur d'adressage de la poste, le courrier de licenciement du 12 février 2019 est revenu en retour à B_____ SA.

E_____ a déclaré au Tribunal que pendant qu'il était à P_____, il avait contacté N_____ ainsi que le service légal pour connaître les droits de l'employeuse à l'égard de A_____ car il souhaitait le licencier immédiatement. Ils avaient préparé une lettre mais n'avaient pas pu la lui adresser, ne connaissant pas l'adresse de son hôtel. Ils avaient donc attendu son retour à Genève. La raison du licenciement avec effet immédiat était que E_____ avait acquis la conviction, confirmée par ce que lui avait dit I_____, que A_____ était en train de préparer un "*mauvais coup*" et d'essayer, avec U_____, de convaincre le client de changer de prestataire. Il n'avait plus du tout confiance en A_____.

ff. Pendant la nuit du 12 au 13 février 2019, A_____ et W_____ ont eu des échanges de messages sur WhatsApp dans lesquels ce dernier exprimait son mécontentement et faisait part à A_____ du mauvais sort qu'il comptait lui réserver.

A_____ avait pensé au début que c'était E_____ qui avait obligé S_____ à le menacer. Il ne savait pas pourquoi S_____ était fâché contre lui et pour quelle raison il avait été insultant envers lui.

S_____ a déclaré au Tribunal qu'il était fâché contre A_____ car il ne lui avait pas dit qu'il se trouvait à P_____.

gg. A_____ est rentré à Genève le 14 février 2019.

hh. Ce jour-là, le travailleur et W_____ ont encore eu des échanges sur WhatsApp. Le second informait le premier qu'il y avait des photos de G_____ nue qui circulaient.

W_____ a toutefois déclaré à cet égard qu'il n'en avait jamais vues et personne ne lui en avait montrées. Un client de B_____ SA, Ahmed, avait demandé si des photos de la compagne de A_____ nue circulaient.

ii. Par échange de courriels du 15 février 2019, ignorant que le courrier de licenciement n'avait pas été acheminé, l'assistante de E_____, a demandé à A_____ de restituer à B_____ SA son téléphone portable ainsi que son ordinateur portable.

A_____ a répondu en demandant s'il y avait eu un changement de son statut dont n'aurait pas été informé. L'accès à sa messagerie électronique et son téléphone avaient été coupés et il n'avait reçu aucune lettre formelle ni eu aucune conversation quant à ses obligations contractuelles.

jj. Par échange de courriels du 18 février 2019, N_____ a envoyé une version scannée du courrier de licenciement envoyé par poste à A_____ et a demandé à ce dernier de restituer à l'employeuse toutes les affaires appartenant à celle-ci. A_____ a fait connaître son opposition au licenciement et a offert ses services à l'employeuse.

kk. Le 13 mars 2019, B_____ SA a versé à A_____ le montant net de 2'884 fr. 35 pour la période du 1er au 18 février 2019.

ll. Le 25 mars 2019, l'assurance perte de gain de B_____ SA a versé à A_____ le montant net de 3'396 fr. 55 correspondant aux prestations de l'assurance perte de gain du 11 janvier au 28 février 2019.

mm. A_____ a été en incapacité de travail jusqu'au 31 mai 2019.

nn. Selon décision de l'Office cantonal de l'emploi du 14 juin 2019, A_____ était apte au placement dès le 6 mars 2019 à raison d'une disponibilité à l'emploi de 38%.

Celui-ci a déclaré au Tribunal ne pas avoir retrouvé un nouvel emploi. Il avait fait un stage d'été rémunéré 3'500 fr. bruts par mois et était toujours au chômage à hauteur de 38%.

oo. A_____ a reçu des factures à hauteur d'un montant total de 3'675 fr. 35 pour des prestations médicales entre le 8 janvier et le 23 avril 2019. Il allègue que celles-ci avaient été rendues nécessaires en raison du délabrement de sa santé directement causé par son employeuse.

pp. Par demande du 21 février 2019, déclarée non conciliée le 21 mars 2019 et introduite devant le Tribunal des Prud'hommes le 24 juin 2019, A_____ a assigné B_____ SA en paiement, principalement, de 13'550 fr. bruts à titre de salaires dus pendant la période de protection sous déduction de 3'396 fr. 55 nets versés par l'assurance perte de gain, de 13'550 fr. bruts à titre de salaires dus pendant le délai de congé, de 40'650 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et 3'675 fr. 35 à titre de dommages-intérêts, chaque montant devant porter intérêts à 5% l'an à partir du 15 février 2019.

Subsidiairement, A_____ a requis le paiement des mêmes montants, mais a remplacé la conclusion en versement d'une indemnité pour licenciement immédiat par une indemnité pour tort moral.

qq. Dans sa réponse, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

rr. Lors des audiences de débats d'instruction et débats principaux des 14 janvier, 9 mars, 23 juin et 30 juin 2020, les parties ont été entendues ainsi que des témoins. A l'audience de débats d'instruction du 14 janvier 2020, A_____ a renoncé à sa demande d'audition de U_____. Les éléments les plus pertinents ressortant des procès-verbaux ont été intégrés ci-dessus.

ss. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience de débats principaux du 30 juin 2020 au terme de laquelle les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu que le comportement de A_____ vis-à-vis de ses collègues, sa hiérarchie et son employeuse avait été problématique. Il avait commis une faute grave en se rendant à P_____, alors qu'il était en arrêt de travail, et en rencontrant un important client ainsi qu'un concurrent de son employeuse sans en informer au préalable celle-ci. La relation de confiance entre l'employeuse et le travailleur était irrémédiablement rompue, de sorte que le contrat de travail avait été, à juste titre, résilié avec effet immédiat. Le Tribunal n'a pas considéré crédibles les explications de A_____ selon lesquelles il aurait subi un harcèlement de la part de sa hiérarchie, faits qui n'avaient pas été démontrés. Il n'avait en outre pas subi d'atteinte à sa personnalité.

La demande en paiement était ainsi mal fondée, de sorte que A_____ devait être débouté de toutes ses conclusions.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

1.2 La Cour dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit (art. 310 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les déclarations des parties telles qu'elles ont été consignées au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 et 2.3; 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).

1.3 A juste titre, les parties ne contestent ni la compétence des tribunaux genevois pour connaître du litige (art. 19 ch. 1 CL; 115 LDIP; art. 1 al. 1 let. a LTPH) ni l'application du droit suisse (art. 117 et 121 al. 1 LDIP).

2. Soulevant une constatation inexacte des faits ainsi qu'une violation du fardeau de la preuve, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré le licenciement immédiat justifié. Ceux-ci auraient dû retenir que l'appelant n'avait présenté personne à S_____ lors de son séjour à P_____. Il appartenait à l'intimée de prouver qu'il s'était rendu à la conférence sur le 1_____ le contenu de sa conversation avec le client et le concurrent de l'intimée, preuves qu'elle n'avait pas apportées. Le juste motif invoqué n'était ainsi pas démontré.

2.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). 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 (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "*justes motifs*" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à 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. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 6 juin 2019 consid. 4.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (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). 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

2.1.2 Confronté à des divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons pesant sur l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2017 du 28 juin 2017 consid. 4.4.1; 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2; 4A_419/2015 consid. 2.1.2; WYLER, *op. cit.*, p. 718 et 719).

2.1.3 A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

Travailler pour un tiers – durant les vacances – ou en dépit d'une prétendue incapacité de travail, ou encore en dépit de l'interdiction faite, à un employé

engagé pour un plein temps, de déployer une activité accessoire, peut entraîner le licenciement immédiat (WYLER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 735-736; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 45 *ad* art. 337 CO).

2.1.4 Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

L'art. 8 CC règle, pour tout le domaine du droit civil fédéral, la répartition du fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve. Il confère en outre le droit à la preuve et à la contre-preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6). Le juge viole l'art. 8 CC notamment lorsqu'il omet ou refuse d'administrer des preuves sur des faits pertinents et régulièrement allégués, ou lorsqu'il tient pour exactes les allégations non prouvées d'une partie nonobstant leur contestation par la partie adverse (ATF 114 II 289 consid. 2a). En revanche, l'art. 8 CC ne prescrit pas quelles mesures probatoires doivent être ordonnées (ATF 127 III 519 consid. 2a), ni ne dicte au juge comment forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d). Si celui-ci arrive à la conclusion qu'un fait est établi à satisfaction de droit ou réfuté, le grief de violation de l'art. 8 CC devient sans objet: il est alors question d'appréciation des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.3.2).

2.2 En l'espèce, à l'instar de ce qu'a retenu le Tribunal, le licenciement immédiat doit être considéré comme justifié compte tenu des circonstances établies du cas concret comme il sera exposé ci-après.

2.2.1 S'agissant du manquement reproché à l'appelant, tout d'abord, celui-ci se trouvait à P_____ pour quatre jours de "*vacances*" alors qu'il était en incapacité de travail. Il y a lieu de relever à ce titre que l'appelant n'a pas établi que son état de santé était compatible avec un tel voyage ce qui apparaît déjà problématique en soi. En outre, il ne peut être accordé que peu de crédit à la thèse de l'appelant selon laquelle celui-ci se serait rendu à P_____ en raison du bas prix des billets d'avion et de son envie de découvrir une ville qu'il ne connaissait pas. On voit mal, dans ce cas, pour quelle raison il aurait rencontré un client de l'intimée durant ses vacances, étant relevé à cet égard que le lien d'amitié dont il se prévaut n'a pas été démontré. Par ailleurs, à l'instar de ce qu'ont relevés les premiers juges, l'appelant se trouvait à P_____ au même moment que se tenait la conférence sur le marché du 1_____, à laquelle il avait été déçu de ne pas pouvoir participer. Même si l'appelant n'a pas été vu à l'intérieur de l'hôtel où se déroulait la conférence ni à celle-ci, il a été aperçu par des collègues dans le même quartier, avec le client de l'intimée. En recoupant cet élément avec le fait que l'appelant avait écrit le 16 janvier 2019 à l'intimée qu'il était en contact régulier avec le client – ce alors même qu'il était en incapacité de travail – l'intimée pouvait soupçonner l'appelant de manquements à ses devoirs de diligence et de fidélité. Même à supposer que ce soupçon soit apparu une première fois lors du séjour de l'appelant

à H_____ en novembre 2018 – ce qui n'est pas démontré – cela n'y changerait rien. Au contraire, cela démontre que l'intimée, bien qu'ayant des soupçons à ce sujet à cette époque déjà, avait préféré entreprendre d'autres démarches pour confirmer ou infirmer ses soupçons avant de prendre une décision sur la suite à donner au contrat de travail de l'appelant.

Les premiers juges ont ensuite relevé qu'il était troublant que, consécutivement à une rencontre avec un client important de l'intimée, l'appelant, dans un contexte professionnel compliqué qu'il avait lui-même provoqué, rencontre un concurrent de l'intimée. Une rencontre fortuite, comme le soutien l'appelant, entre ledit concurrent, ancien employé que le groupe de l'intimée avait assigné pour violation de la clause de non concurrence, et l'appelant, n'était pas crédible et n'avait pas été démontrée, étant rappelé que l'appelant a renoncé à l'audition de ce témoin. Le fait qu'aucun lien n'ait été établi entre l'appelant et l'employeur de U_____ n'est pas déterminant : l'instruction a relevé que l'appelant avait essayé de présenter une personne à S_____ durant leur séjour à P_____ et avait même incité ce dernier à aller prendre un café avec une personne qui était très vraisemblablement le concurrent précité. Bien que S_____ ait déclaré au Tribunal que l'appelant ne lui avait finalement présenté personne à P_____, il n'en demeure pas moins que l'appelant est, quant à lui, resté très évasif sur l'identité de la personne visée. Après avoir expliqué que c'était lui-même qui voulait voir S_____ à P_____ – ce qui n'est pas crédible au vu du message adressé par l'appelant à son collègue ("*I might have a meeting for you, are you interested ?*", soit "*je pourrais avoir un rendez-vous pour toi, es-tu intéressé?*") – il a soutenu que la personne qu'il voulait lui présenter n'était pas U_____, ce que S_____ a confirmé. Celui-ci a en outre ajouté que c'était lui-même qui avait présenté U_____ à l'appelant lors d'un séjour à Londres, de sorte qu'il n'y avait aucun intérêt à ce que l'appelant lui présente une personne qu'il connaissait déjà. Or, cela ne signifie pas pour autant qu'une nouvelle rencontre entre les intéressés, à P_____, était dénuée de pertinence pour la mise en place d'une activité concurrente. A cet égard, il n'est pas établi que l'intimée était au courant du fait que U_____ connaissait l'appelant et S_____ ni qu'il avait été en contact avec eux avant le séjour à P_____, étant relevé que S_____ n'est pas un organe de l'intimée. Le fait que l'appelant et S_____ étaient amis depuis le séjour à Londres ne permettait pas non plus à l'intimée d'en déduire qu'ils avaient eu des contacts avec U_____ lors de ce séjour. Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelant, le sort de l'action intentée par le groupe de l'intimée à l'encontre du concurrent n'est pas pertinent pour l'issue du présent litige puisqu'au moment du licenciement litigieux, la procédure était encore en cours.

L'intimée pouvait ainsi légitimement penser que l'appelant était en train d'entreprendre des démarches en violation de son devoir de fidélité, en particulier de préparer une activité concurrente avec U_____ ou en train d'aider ce dernier dans son procès contre l'intimée. Ces soupçons, qu'ils se révèlent fondés ou non,

étaient suffisamment graves pour justifier un congé immédiat sans avertissement puisqu'ils rendaient difficile, voire impossible, la continuation des rapports de travail, la confiance entre l'intimée et l'appelant étant rompue même dans l'hypothèse où les accusations se révéleraient au final infondées. Dès lors, le fait que l'intimée n'ait pas apporté la preuve absolue du contenu exact des discussions entre l'appelant et lesdits client et concurrent est sans pertinence.

A titre superfétatoire, à l'instar de ce qu'a retenu le Tribunal, il n'y a aucune raison de douter des déclarations de L_____ dans son attestation du 21 février 2019 selon lesquelles l'appelant aurait indiqué au client qu'il ne travaillait plus pour l'intimée depuis le 23 janvier 2019, ce d'autant plus que S_____ a confirmé que le client leur avait également demandé si l'appelant travaillait toujours pour l'intimée. L'intimée disposait ainsi d'un élément supplémentaire pour accréditer ses soupçons de manquements graves commis par l'appelant à son obligation de fidélité.

2.2.2 S'agissant des autres éléments à prendre en compte dans le cadre de l'appréciation des justes motifs, il y a lieu de relever que l'appelant avait très rapidement progressé au sein de l'entreprise, puisqu'en moins d'une année, il était passé d'assistant de projet à temps partiel à "*analyste et planificateur financier pour les services agricoles*" à temps plein. Au moment des faits litigieux, il n'était en outre employé que depuis dix-huit mois et n'était âgé que de 26 ans. Il avait ainsi toute une carrière à construire. L'intimée n'avait ainsi pas suffisamment de recul et ne connaissait pas suffisamment l'appelant pour savoir si ce dernier serait susceptible de réellement violer son devoir de fidélité. Elle avait cependant eu un aperçu de son comportement et de sa personnalité durant ces quelques mois de collaboration, lesquels avaient été problématiques, à l'instar de ce qu'ont retenu les premiers juges.

Le fait que l'appelant se serait trouvé dans une situation précaire en raison de son permis de séjour pour étudiant n'est d'une part pas démontré et d'autre part ne suffit pas à considérer que la résiliation immédiate du contrat de travail serait injustifiée.

Partant, à la lumière de tous les éléments qui précèdent, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'appelant était fondé sur de justes motifs.

L'appelant doit donc être débouté de ses conclusions en paiement du salaire pendant la période de protection et le délai de congé ainsi qu'en paiement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

3. L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué un certains montant pour le tort moral subi en lien avec les atteintes à sa personnalité causées par l'intimée. Il avait été harcelé et menacé de licenciement et l'intimée l'avait

empêché de reprendre le travail après son incapacité de travail en le supprimant de sa liste de distribution des emails.

3.1 Selon l'art. 328 al. 1 première phrase CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la responsabilité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_326/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2).

Un rapport de causalité naturelle et adéquate doit être établi entre l'atteinte à la personnalité et le préjudice invoqué (arrêts du Tribunal fédéral 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2).

3.2 En l'espèce, l'appelant se plaint de harcèlement de la part de l'intimée à son égard. Or, ainsi que l'a retenu le Tribunal, aucun élément au dossier ne permet de le constater.

Il n'est en particulier pas démontré que K_____ l'aurait menacé de licenciement en novembre 2018, lors du séjour à H_____.

De même, les enquêtes ont permis d'établir que les prétendues représailles à la plainte déposée contre la précitée, sous forme de vacances refusées à la compagne de l'appelant, n'en sont pas. En effet, il a été démontré que celle-ci n'avait pas terminé une présentation qui lui avait été demandée depuis plusieurs mois. Le fait que l'intimée ait d'abord conditionné son approbation à la finalisation de ladite présentation pour ensuite refuser, tout de même, les vacances sur la base du fait que la demande avait été formulée deux jours avant la date de départ, ne permet pas encore de démontrer qu'elle procédait de représailles suite au dépôt de la plainte de l'appelant contre K_____. Au contraire, ces deux évènements apparaissent être sans aucun lien l'un avec l'autre. En effet, l'appelant a retiré sa plainte par courriel du 13 décembre 2018 à 18h19 alors que, quelques minutes auparavant, soit par courriel adressé à 17h58 à la compagne de l'appelant, l'intimée avait déjà refusé les vacances sollicitées. L'intimée, soit pour elle E_____, aurait en outre appelé l'appelant à 17h51, aux dires de l'appelant lui-

même, pour le lui annoncer (*cf.* courriel de l'appelant à E_____ du 13 décembre 2019 à 19h16). Enfin, l'appelant a finalement admis dans son récit de la réunion du 10 janvier 2019 que E_____ ne lui avait jamais demandé de retirer la plainte. On ne voit dès lors pas quel serait le lien entre le refus d'accorder les vacances à la compagne de l'appelant et la plainte déposée par l'appelant contre K_____.

S'agissant de la suppression de l'appelant de la liste de distribution des emails, le témoin F_____ a confirmé qu'il s'agissait d'une manière de faire usuelle lorsqu'une personne en incapacité de travail continuait à travailler. Il a également confirmé que ladite suppression n'empêchait aucunement la reprise du travail à l'issue de la période d'incapacité. L'appelant ayant continué à travailler, notamment en entretenant des contacts professionnels régulier avec le client I_____, alors qu'il était en incapacité de travail, il ne peut pas être reproché à l'intimée d'avoir pris une mesure devant, d'une part, permettre à l'appelant de prendre le repos nécessaire et qui, d'autre part, n'était pas destinée à empêcher l'appelant de reprendre son activité à son retour de maladie. Il n'y a pas là non plus d'atteinte à la personnalité de l'appelant.

Concernant la réorganisation des places de travail, l'appelant soutient que son rôle au sein de l'intimée n'était pas clair, de sorte que le Tribunal ne pouvait pas arriver à la conclusion que ledit redéploiement n'était pas une mesure d'éloignement prise à son encontre. Selon l'avenant du 30 janvier 2018 au contrat de travail, l'appelant était "*Financial Planning & Analyst - Agricultural Services*". Malgré le fait que le témoin F_____ ait indiqué que l'appelant était en charge de la finance, il a également précisé que ce dernier faisait partie de l'équipe de support, et non de l'équipe administrative. Dans cette dernière se trouvait, selon les déclarations de E_____, dont il n'y a pas lieu de douter, les chefs de produit et le responsable des finances. Il apparait ainsi que l'appelant était "*analyste et planificateur financier pour les services agricoles*", lequel faisait partie de l'équipe de support, et qu'il y avait également un "*responsable financier*" qui, lui, faisait partie de l'équipe administrative. Le fait que E_____ ait demandé le 22 janvier 2019 à l'appelant de clarifier la question de savoir qui était le responsable des finances dans la mesure où l'appelant connaissait l'identité de celui-ci était ainsi justifié. Il n'apparait en effet pas qu'il y ait eu une confusion sur la fonction occupée par l'appelant au sein de l'intimée et, corollairement, sur la place de travail que celui-ci devait occuper au sein des locaux, étant de surcroît relevé que le bureau de l'appelant n'avait été déplacé que de deux mètres selon les déclarations du témoin F_____. C'est par conséquent à juste titre que le Tribunal a retenu que le déplacement de la place de travail de l'appelant ne constituait pas une brimade. Elle s'inscrivait, au contraire, dans un réaménagement global des locaux de l'intimée.

Comme l'a constaté le Tribunal, l'appelant n'a pas démontré avoir subi de harcèlement ou été victime d'autres atteintes à la personnalité de la part de

l'intimée. C'est donc à raison que les premiers juges ont débouté l'appelant de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour tort moral et de dommages-intérêts.

Le jugement querellé sera intégralement confirmé.

4. Les frais judiciaires d'appel seront mis à charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Ils seront arrêtés à 800 fr. (art. 71 du RTFMC).

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 26 octobre 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/301/2020 rendu le 25 septembre 2020 dans la cause C/4253/2019-5.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 800 fr. et les met à la charge de A_____.

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

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.