REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/654/2018-5 **CAPH/94/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 16 MAI 2021

Entre

A_____, [organisation internationale] sise _____, appelant et intimé sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 avril 2020 (JTPH/141/2020), comparant par Me Olivier ADLER, avocat, quai Gustave-Ador 26, case postale 6253, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

Et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé et appelant sur appel joint, comparant par Me Laurent LEHNER, avocat, rue Rodolphe-Toepffer 11bis, 1206 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 1er juin 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/141/2020 rendu le 14 avril 2020, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 6 juin 2018 par B_____ contre A_____ (chiffre 1 du dispositif), condamné ce dernier à verser à B_____ la somme brute de 69'209 fr. avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018 (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A_____ à verser à B_____ la somme nette de 56'982 fr. avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018 (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

Le Tribunal a arrêté les frais de la procédure à 4'349 fr. (ch. 6), compensés partiellement avec l'avance de frais de 1'600 fr. effectuée par B_____, restant acquise à l'Etat de Genève (ch. 7), condamné A_____ à verser 500 fr. aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 8), ainsi que 3'849 fr. à B_____ (ch. 9), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 10) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11).

B. **a.** Par acte expédié le 19 mai 2020 à la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement, dont il a sollicité l'annulation.

Cela fait, il a conclu, avec suite de frais et dépens de première et seconde instances, à ce que B_____ soit débouté de toutes ses conclusions, subsidiairement à ce que la cause soit renvoyée au Tribunal pour nouvelle décision et, plus subsidiairement, dans l'hypothèse où le licenciement abusif serait confirmé, à ce qu'il soit dit qu'aucune indemnité pour licenciement abusif ou conventionnelle n'est due à B_____.

b. Dans le délai imparti, B_____ a répondu à l'appel et formé un appel joint, concluant au rejet de l'appel de A_____ et à l'annulation du chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué.

Il a conclu, avec suite de frais et dépens de première et seconde instances, à ce que A_____ soit condamné à lui verser 14'272 fr. à titre de salaire afférent à 32 jours de vacances avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018, ainsi que 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

c. Dans sa réponse à l'appel joint, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

d. Par réplique et duplique sur appel joint des 23 septembre et 15 octobre 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

e. Elles ont été informées par la Cour de ce que la cause était gardée à juger par courriers du 16 octobre 2020.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. Après avoir travaillé pour A_____ du 24 janvier 2007 au 25 juin 2008 sur la base d'un contrat de durée déterminée, B_____, né le _____ 1975, a été engagé, dès le 26 août 2008, par contrat de travail de durée indéterminée, en qualité de logisticien. A compter du 13 avril 2011, il a assuré les fonctions de coordinateur logistique. Il a successivement été envoyé en Ouganda, en Centrafrique, au Burundi et, dès le 17 août 2013, à C_____ (Colombie). Sa mission en Colombie, qui devait prendre fin le 17 septembre 2015, a été prolongée jusqu'à fin juin 2017 à la demande de l'employé.

En sus de son salaire, B_____ pouvait bénéficier d'une prime à la performance annuelle d'un montant brut de 2'800 fr. Il a perçu :

- en 2016, un salaire annuel brut de 126'010 fr., incluant une prime annuelle de performance pour l'année 2015 de 2'800 fr. et une participation à l'assurance-maladie de 121 fr. par mois,

- en 2017, un salaire annuel brut de 123'210 fr., incluant une participation à l'assurance-maladie de 121 fr. par mois, et

- en janvier 2018, un salaire mensuel brut de 9'487 fr., incluant une participation à l'assurance-maladie de 121 fr. par mois, ainsi qu'un montant brut 2'572 fr. 70 à titre de treizième salaire *pro rata temporis*, un montant brut de 660 fr. 10 à titre de vacances non prises en nature pour le mois de janvier 2018 et un montant brut de 23'655 fr. 85 à titre de vacances non prises en nature avant 2018.

Dans le cadre de sa mission à C_____, B_____ était coordinateur logistique et responsable du Centre Logistique de A_____ de C_____ (ci-après : le "CL/C_____"); il gérait une équipe de quinze personnes de nationalité colombienne.

Jusqu'au début de l'année 2017, il a donné pleine et entière satisfaction à son employeur. De manière générale, ses compétences métier n'avaient jamais été remises en cause et étaient reconnues de tous. Ses évaluations annuelles avaient toujours été très bonnes et il avait systématiquement reçu l'appréciation "*très bien / very good*", qui signifiait que sa contribution était au-dessus de la moyenne des exigences du poste.

b. B_____ s'est absenté de C_____ du 30 mars 2017 au 11 avril 2017 pour suivre un séminaire à W_____ (Jordanie) du 2 au 6 avril 2017, puis prendre quelques jours de vacances à Genève.

Durant son absence, les employés du CL/C_____ se sont plaints de son comportement auprès de D_____, responsable des ressources humaines de la délégation de C_____. Ils auraient, notamment, rapporté des faits de harcèlement

psychologique, d'intimidation, d'humiliation, de menaces, voire d'agressions verbales.

A la suite de ces plaintes, E_____, chef de mission à C_____, et son adjointe, F_____, ont estimé nécessaire de s'entretenir avec les employés du CL/C_____.

c. Le 4 avril 2017, D_____ a rencontré, en entretien bilatéral, l'ensemble des employés du CL/C_____, à l'exception de G_____, qui se trouvait à Genève.

Toutes les personnes entendues auraient mentionné un climat menaçant, de violence, d'intimidation et de haute tension au sein du CL/C_____ et indiqué que B_____ aurait régulièrement haussé la voix de façon menaçante, jusqu'à faire pleurer certains employés, et aurait été sujet à des changements d'humeur inattendus.

Aucune pièce n'a été demandée aux employés du CL/C_____ pour confirmer leurs déclarations et il leur a été assuré que leurs dires demeureraient confidentiels.

d. En date du 7 avril 2017, B_____ a été convoqué par E_____ pour un entretien ("*entretien gestion LOG*") fixé au 12 avril 2017 à 8h. Cet entretien a eu lieu avec ce dernier et D_____, lesquels l'ont informé qu'une enquête interne avait été ouverte à son encontre. A cette occasion, il s'est vu remettre un document intitulé "*Ouverture d'enquête interne - Demande d'explication*", aux termes duquel il a été informé que tous les employés du CL/C_____ avaient été entendus, à l'exception de G_____, que tous avaient fait état d'un comportement inapproprié de sa part, à savoir d'un climat menaçant, de violence, d'intimidation et de haute tension en sein du CL/C_____, qu'afin de protéger ses employés, A_____ n'était pas en mesure de lui communiquer les procès-verbaux consignant les déclarations des employés du CL/C_____, qu'il lui était imparti un délai au 13 avril 2017 à 8h - jour férié en Colombie - pour communiquer ses déterminations et qu'au vu de la gravité des accusations dont il faisait l'objet, il était suspendu de ses fonctions avec effet immédiat, ses accès informatiques étant coupés. Ce document comportait un "*résumé des allégations reçues via les bilatérales*", onze phrases proférées "*de façon récurrente*" (par exemple, "*cela dépend de moi si tu as un travail*", "*ici c'est moi qui commande, (...) je ne te demande pas ton opinion*", "*attention, on est en restructuration, ne faites pas d'erreurs parce qu'on va faire le ménage*" et "*vous ne servez à rien, vous êtes les pires colombiens que je connaisse*") et sept phrases : "*certains collaborateurs plus spécifiquement*" (par exemple, "*c'est grâce à moi si ton enfant a de quoi manger*", "*si tu ne fais pas telle tâche, je te refus tes vacances*").

e. Le 13 avril 2017, B_____ s'est déterminé par écrit (sur quatre pages) et a contesté lesdites accusations. Il s'est déclaré surpris du contenu du document précité. Il a admis avoir pu commettre des erreurs, mais ne pas se reconnaître dans

cette description. Il a également admis qu'il y ait eu sporadiquement des discussions animées, mais jamais comme décrites. Le mot "représailles" apparaissait souvent, alors qu'il n'en avait jamais prises, n'avait jamais refusé un jour de vacances ou d'arrivée tardive pour motifs personnels ou médicaux, était à l'écoute des collaborateurs en difficulté ou les encourageait à suivre des formations, s'était battu pour obtenir une augmentation de salaire à ceux qui avaient reçu plus de responsabilités et qu'il était donné à ses faits et gestes une connotation qui n'existait pas. Il a fourni des explications précises s'agissant de certaines accusations (tels que, notamment, l'interdiction d'utiliser sa place de parc en son absence, la limitation de l'usage du WIFI). Il regrettait de ne pas avoir vu la dégradation de la situation au CL/C_____ et en assumait sa part de responsabilité. Il concevait la gravité de la situation et regrettait avoir offensé ou blessé certains collègues. S'il était très exigeant avec lui-même et son équipe, il n'était pas la brute sans cœur qui insultait les gens à longueur de journée et les menaçait qui était dépeinte.

f. Le même jour à 14h, A_____ a résilié de manière ordinaire le contrat de travail de B_____ avec effet au 13 juillet 2017 et l'a libéré de son obligation de travailler, au motif qu'il avait été constaté qu'il avait commis plusieurs fautes graves dans l'exercice de ses fonctions, lesquelles contrevenaient au code de conduite de A_____, ainsi qu'à ses obligations de diligence et de respect en tant qu'employé.

B_____ s'est vu remettre un document intitulé "*Conclusion d'enquête interne - licenciement pour faute grave*" signé par E_____ et D_____, dans lequel ces derniers ont considéré que les témoignages des employés entendus - qui rapportaient de très fortes élévations de la voix en cas d'insatisfaction, des intimidations, des menaces à répétition, des humiliations et une prétention à avoir le pouvoir absolu sur la continuation ou non de leur lien contractuel avec A_____ - coïncidaient très largement et étaient donc crédibles. Au regard de ces témoignages, A_____ a considéré que le lien de confiance était rompu, et ce en dépit des explications données, lesquelles n'étaient pas convaincantes et revenaient à nier en bloc les reproches formulés, ce qui constituait une forme de déni de la réalité, et que ses agissements justifiaient un licenciement avec effet immédiat pour juste motif, auquel il était renoncé en raison de son ancienneté et de l'absence d'antécédent. Compte tenu de sa faute grave, il n'était pas mis au bénéfice de l'indemnité de licenciement conformément à l'art. 25 al. 2 CCT-A_____.

Le A_____ a indiqué, dans le cadre de la présente procédure, que les explications données par son employé démontraient qu'il n'avait manifestement pas pris conscience du caractère gravement inadéquat de son comportement. A 10h15, une conférence par H_____ [appels-visio via internet] avait eu lieu entre E_____ et le siège, lors de laquelle la décision de licenciement avait été prise. Il a confirmé

que l'activité professionnelle de B_____ lui avait donné entière satisfaction jusqu'au début de l'année 2017, que ses compétences métier n'avaient jamais été remises en cause et que c'est uniquement les reproches formulés par ses collaborateurs dès février 2017 qui était à l'origine de son licenciement.

g. Le 21 avril 2017, le *Comité de Convivencia Laboral*, comité d'entreprise chargé de veiller au bien-être des employés et de faire le lien entre ces derniers et la hiérarchie (instance prévue par la loi colombienne devant exister dans chaque entreprise; ci-après : "le CCL"), a adressé un courriel à l'ensemble des employés de A_____ en Colombie (soit environ 300 personnes) pour les informer du licenciement de B_____; le CCL a déclaré "*appréci*[er] *vivement"* cette décision - prise, selon lui, à titre d'exemple par A_____ -, aucune forme de harcèlement au travail ne devant être tolérée ni acceptée.

Selon l'employé, bien que ce courriel ait violé ses droits de la personnalité, A_____ n'a ni condamné le comportement du CCL ni proposé un droit de réponse, s'étant sommairement limité à indiquer, par l'entremise de D_____ (par courrier adressé à son attention le 12 juillet 2017), que le CCL aurait dû faire preuve de retenue et aurait dû s'abstenir d'envoyer ce message.

h. En date du 26 avril 2017, B_____ a recouru contre son licenciement auprès de la Commission indépendante de recours (ci-après : "la CIR").

Par courrier du 7 juillet 2017, A_____ a confirmé à B_____ que son contrat de travail prendrait fin le 13 juillet 2017, malgré l'effet suspensif accordé aux recours déposés auprès de la CIR.

Par décision du 11 septembre 2017, la CIR s'est prononcée contre la décision de A_____ et a révoqué la dénonciation du contrat de travail, au motif que l'enquête interne, conduite aux fins d'établir une faute grave de B_____, avait violé les droits de ce dernier à une procédure régulière. Aux termes de sa décision, la CIR a précisé que des recommandations seraient adressées, par courrier séparé, au A_____, ce qui a été effectué le même jour.

Par courrier du 15 septembre 2017, A_____ a informé B_____ que la décision de la CIR ne modifiait pas sa position et a confirmé son licenciement.

Le A_____, par la voix de I_____, a déclaré que la CIR avait, notamment, pour but de donner l'occasion au demandeur de s'exprimer et qu'il était relativement fréquent que A_____ ne suive pas ses recommandations.

i. B_____ a quitté C_____ avec sa famille au début du mois de juillet 2017 pour s'installer à Genève. Avant son départ, un centre _____, situé à 300 mètres de sa résidence, a été la cible d'un attentat. A_____ n'a ni pris de ses nouvelles, ni ne

lui a envoyé le SMS d'urgence adressé, selon l'usage, à l'ensemble des employés de la délégation.

j. En date du 18 juillet 2017, B_____ a porté plainte contre inconnu auprès du Ministère public de Genève pour diffamation, calomnie et atteinte à l'honneur, plainte qui a fait l'objet d'une ordonnance de non-entrée en matière faute de compétence, les faits dénoncés ayant eu lieu en Colombie.

k. Le 2 novembre 2017, A_____ a adressé à B_____ un certificat de travail, dans lequel il indiquait que "*malgré la très bonne collaboration entretenue durant plusieurs années*", il avait été contraint de mettre fin au contrat de travail "*en raison d'un comportement jugé inadéquat et ayant rompu le lien de confiance avec A_____*".

l. Par courriel du 8 novembre 2017, A_____ a informé B_____ que sur ses 84 jours de vacances non pris en nature, seuls 52 jours lui seraient payés en raison de la libération de son obligation de travailler.

m. Le 24 novembre 2017, B_____ a pu consulter son dossier au siège de A_____, mais s'est vu refuser l'accès à ses courriels.

n. Par certificat médical du 28 novembre 2017, B_____ a été déclaré en incapacité totale de travailler pour une durée d'un mois.

Par courrier du 10 janvier 2018, le médecin-conseil mandaté par A_____ a confirmé, après avoir reçu B_____, que son incapacité de travail était justifiée.

L'employé a indiqué que, mis sous pression et humilié durant plusieurs mois, il avait été atteint dans sa santé physique et psychique, ce qui avait conduit à son incapacité de travail dès le 27 novembre 2017; preuve de l'acharnement de son employeur, A_____ avait même exigé qu'il passe un examen de contrôle.

o. Les rapports de travail ont finalement pris fin le 21 janvier 2018.

p. Le 20 mai 2018, B_____ et son épouse auraient rencontré à Genève J_____, administratrice des ressources humaines jusqu'à fin février 2017, qui leur aurait indiqué que les quinze membres du CL/C_____ s'étaient ligués contre lui pour obtenir son licenciement, notamment en raison du fait qu'ils le trouvaient trop strict, qu'il s'était permis de licencier des membres de l'équipe, qu'il vivait, avec sa famille, au bénéfice de privilèges inhérents à son statut d'expatrié et que les membres du CL/C_____ haïssaient son épouse du fait de ses origines africaines.

D. **a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 12 janvier 2018 et obtenu une autorisation de procéder le 15 mars suivant, B_____ a, par demande déposée le 21 janvier 2019 au greffe du Tribunal des prud'hommes, assigné A_____ en paiement de la somme totale de 160'463 fr., comprenant :

- 66'409 fr. à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'art. 25 CCT-A_____ avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018,
- 56'982 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif avec intérêts 5% dès le 21 janvier 2018,
- 2'800 fr. à titre de prime à la performance pour l'année 2016 avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018,
- 14'272 fr. à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018, et
- 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

B_____ a également réclamé la remise d'un certificat de travail complet ne faisant plus aucune mention de la raison de son licenciement.

A titre préalable, il a requis de A_____ la production de son rapport d'appréciation pour l'année 2016, de l'intégralité des procès-verbaux des quinze entretiens bilatéraux (mentionnés dans le document intitulé "*Ouverture d'enquête interne - Demande d'explication*" du 12 avril 2017), de l'intégralité des courriels reçus et envoyés depuis son adresse électronique professionnelle pour la période allant du 1er janvier 2015 au 13 avril 2017, de l'intégralité des documents internes comptabilisant et retraçant les jours d'absence et d'arrêt maladie des quinze employés du CL/C_____, de l'intégralité des documents internes relatifs aux deux licenciements et aux dix avertissements qu'il avait notifiés dans le cadre de ses fonctions à C_____, ainsi que des recommandations mentionnées dans la décision du CIR.

A l'appui de ses conclusions, B_____ a, en substance, allégué que ses compétences, ses qualités professionnelles, humaines et managériales avaient toujours été largement reconnues par A_____. Il avait toujours eu à cœur de traiter ses collaborateurs avec respect, égalité et humanité, et s'était, pour ce faire, efforcé, durant ses trois années à C_____, de créer un esprit de travail convivial et agréable, invitant, notamment, chez lui et à ses frais, les membres de son équipe pour divers événements festifs, ces derniers ayant toujours fait preuve de reconnaissance envers lui, l'appréciant et le lui montrant. Avant son licenciement, il n'avait jamais fait l'objet de critiques ou de plaintes de la part de son équipe. Il concevait que son sérieux ait pu déplaire à certains puisqu'il avait été contraint, en collaboration avec les ressources humaines, de licencier deux employés du CL/C_____ et de notifier une dizaine d'avertissements.

Il s'était vu impartir un délai de moins de vingt-quatre heures pour répondre, par écrit, aux graves accusations portées à son encontre, sans avoir eu accès aux procès-verbaux consignant les déclarations des employés du CL/C_____, sans confrontation avec ces derniers et sans audition des autres cadres de la délégation de A_____ de C_____ et de J_____. Le A_____ avait ainsi tout mis en œuvre pour qu'il ne puisse pas se défendre efficacement et, malgré un engagement sans faille de plus de dix ans, il avait été licencié moins de six heures après avoir

remis ses déterminations, sur la base d'une enquête humiliante, partiale et menée uniquement à charge, assimilable à une véritable cabale menée par ses anciens collaborateurs. Bien que la CIR lui ait entièrement donné gain de cause, A_____ avait confirmé sa décision de licenciement sans avoir entrepris d'investigation complémentaire.

b. Dans sa réponse du 14 septembre 2018, A_____ a conclu, à la forme, à l'irrecevabilité des conclusions tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, au paiement d'une indemnité pour vacances non prises en nature et au paiement d'un tort moral. Sur le fond, il a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

Le A_____ a indiqué qu'au début de l'année 2017, l'organisation avait entamé une évaluation des ressources humaines, qu'à ce titre, D_____, arrivée à C_____ en janvier 2017, avait été chargée d'établir un diagnostic de la fonction des ressources humaines et des processus du département des ressources humaines pour déterminer les aspects à améliorer. Pour ce faire, D_____ avait ouvert des plages horaires de rencontres bilatérales durant lesquelles les employés pouvaient venir la rencontrer. Il serait ressorti du rapport établi à l'issue de ce processus d'évaluation que les canaux de communication entre l'employeur et les employés étaient perturbés et que les mécanismes de résolution des conflits au travail étaient inactifs.

Le 16 février 2017, K_____, _____ [fonction] du CCL, aurait expliqué à D_____ qu'il y avait probablement un problème de harcèlement psychologique au CL/C_____ et qu'une plainte aurait été déposée à l'encontre de B_____ par un chauffeur. Le 3 mars 2017, K_____ aurait contacté D_____ pour l'informer qu'en juin 2016, cinq employés du CL/C_____ seraient venus lui parler d'une ambiance très lourde au CL/C_____, que B_____ gérait son équipe par la peur et que, début 2017, un collaborateur d'un autre département lui aurait rapporté qu'il se passait "*des choses au sein du CL/C_____ qui ne devraient pas s'y passer*" et que des femmes de ménage se seraient plaintes du fait que B_____ prenait des photos de leur travail et les leur envoyait pour dire que le travail était mal effectué.

Le 9 mars 2017, D_____ se serait rendue pour la première fois au CL/C_____ et aurait rencontré deux employés en bilatéral; l'un d'entre eux aurait rapporté une situation préoccupante le concernant. Entre le 10 et le 24 mars 2017, quatre employés du CL/C_____ - dont deux auraient rapporté des situations préoccupantes - seraient venus rencontrer D_____ directement dans son bureau et auraient sollicité la confidentialité et la non-transmissibilité de leurs déclarations par crainte de représailles. Les 27 et 28 mars 2017, L_____, ancien employé du CL/C_____, aurait à son tour rencontré D_____ pour lui exposer que la situation générale au CL/C_____ était très préoccupante et qu'il était

indispensable qu'elle ait des entretiens bilatéraux avec les collaborateurs du CL/C_____.

Les 3 et 4 avril 2017, D_____ avait rencontré quatorze employés du CL/C_____ en réunions bilatérales, dont les témoignages auraient été concordants. A la suite de ces entretiens, elle avait rédigé une note résumant ce qu'elle avait entendu, à savoir notamment que la totalité du personnel aurait fait mention d'un climat menaçant, de violence, d'intimidation et de haute tension au sein du CL/C_____. Les personnes entendues auraient également indiqué que B_____, bien que compétent au niveau professionnel, était psychologiquement malade, qu'il haussait très fortement la voix de façon menaçante et qu'il s'attaquait aux personnes les plus faibles. Le 5 avril 2017, une enquête interne avait officiellement été ouverte. Le 12 avril 2017, après avoir informé B_____ de l'ouverture de l'enquête interne, E_____ et D_____ avaient passé la journée au CL/C_____ et avaient rencontré, en entretiens bilatéraux, la plupart des employés du CL/C_____. L_____ avait également été entendu par H_____. G_____, entendue pour la première fois, aurait confirmé la situation et aurait relevé le comportement inapproprié de B_____.

De manière générale, l'enquête menée avait permis d'entendre dix-sept collaborateurs. Tous les témoignages recueillis avaient mis en lumière des comportements inadéquats de B_____, les exemples donnés étaient concrets et variés. Conformément à la pratique établie par A_____, et aux fins de respecter la volonté des personnes entendues, D_____ avait garanti la complète confidentialité des déclarations recueillies. Les témoignages avaient toutefois été consignés dans des procès-verbaux.

S'agissant de la prétendue cabale dénoncée par B_____, cette hypothèse n'était pas crédible, dans la mesure où seuls quatre des quinze collaborateurs du CL/C_____ entendus au cours de l'enquête interne avaient reçu avertissement disciplinaire pour des négligences et des erreurs commises dans le suivi des procédures.

L'enquête interne menée par D_____, arrivée à C_____ en janvier 2017 et qui avait un regard neuf, avait été effectuée de manière professionnelle, adaptée à la situation et en toute impartialité; elle avait permis d'établir des faits constitutifs de faute grave. En licenciant B_____, A_____ avait rempli son obligation de protéger la personnalité des employés du CL/C_____.

Enfin, A_____ n'avait aucun moyen d'influencer ni de contrôler la communication du CCL.

c. Par réplique du 8 novembre 2018, B_____ a persisté dans ses conclusions.

Il a, notamment, allégué que A_____ avait tout mis en œuvre pour le présenter comme étant violent, manipulateur et terrorisant ses collaborateurs, alors qu'il avait, au contraire, toujours su créer un esprit d'équipe, convivial et familial au sein du CL/C_____ et qu'il était apprécié, ce qui était confirmé par aucun absentéisme particulier et ressortait de divers échanges entretenus avec M_____, N_____, O_____, G_____, P_____, Q_____ et R_____. Par ailleurs, A_____ organisait des contrôles bisannuels, voire trisannuels, des conditions de travail des employés par une société externe, qui n'avait mis en évidence ni plaintes ni dysfonctionnements.

d. Par duplique du 18 janvier 2019, A_____ a persisté dans ses conclusions.

Selon lui, l'employé n'avait pas réussi à tracer une délimitation claire entre relations professionnelles et vie privée. Le fait d'inviter des collaborateurs à divers événements festifs n'était pas incompatible avec le fait de traiter ses collaborateurs de manière irrespectueuse, voire de les terroriser dans les rapports de travail quotidiens. A cet égard, les divers témoignages produits par B_____, qui sortaient du contexte global des relations professionnelles, n'avaient aucun caractère probant. Selon les déclarations des collaborateurs du CL/C_____, son comportement avait commencé à être problématique une année après sa prise de fonction, le déménagement du CL/C_____ à distance des bureaux de la délégation, en octobre 2014, pouvant être évoqué comme un facteur possible de ce changement de comportement. Contrairement à ce qu'il croyait, son sort n'était pas scellé avant qu'il ait fait valoir sa position. Un accompagnement au changement aurait pu être mis en place s'il avait remis en question son comportement et ses méthodes managériales.

e. Lors de l'audience tenue le 12 mars 2019 par le Tribunal, les parties ont confirmé leurs conclusions.

f. Le 12 avril 2019, A_____ a produit le rapport d'appréciation de B_____ pour la période du 4 janvier 2016 au 12 avril 2017, attribuant à B_____ une appréciation "*insuffisante / unsatisfactory*", ainsi que les procès-verbaux des entretiens réalisés par D_____ et E_____ entre le 16 février 2017 et le 12 avril 2017.

S'agissant des procès-verbaux d'entretiens, B_____ a relevé qu'il convenait de leur nier toute force probante, puisqu'il ne s'agissait pas de procès-verbaux, mais, tout au plus, de comptes rendus d'entretiens, qu'ils étaient rédigés en français, alors que les entretiens s'étaient tenus en espagnol, qu'ils n'étaient pas signés par les personnes entendues, de sorte qu'il était impossible de savoir si la retranscription reflétait la teneur de leurs prétendues déclarations, qu'ils ne faisaient que résumer, de manière subjective, les déclarations et que la date de leur rédaction n'était pas connue.

Selon A_____, il ne s'agissait pas de verbatim, mais de procès-verbaux rédigés sur la base des notes prises par D_____ lors des entretiens. Selon cette dernière, elle avait établi les procès-verbaux d'entretiens environ un an après la date des entretiens en se basant sur les notes manuscrites prises en espagnol au cours de ces entretiens; les personnes interrogées n'avaient pas vu le rapport qui avait été fait à la suite de leur entretien.

A l'époque des faits, la procédure de A_____ ne prévoyait pas que les procès-verbaux soient signés par les personnes interrogées. Depuis lors, la procédure avait été modifiée et il était désormais prévu que les procès-verbaux soient remis aux personnes interrogées pour relecture et confirmation.

g. Par courrier du 22 mai 2019, A_____ a communiqué au Tribunal une copie du nouveau certificat de travail, expurgé des raisons ayant présidé au licenciement du collaborateur et précisant que le contrat de travail avait pris fin après de nombreuses années de très bonne collaboration.

h. Lors de l'audience tenue le 23 mai 2019 par le Tribunal, B_____ a indiqué que le nouveau certificat de travail reçu le 17 mai 2019 ne le satisfaisait pas entièrement et a persisté à solliciter la remise d'un certificat de travail conforme au projet établi par ses soins.

i. Le Tribunal a procédé à l'audition de témoins, dont il ressort, notamment, ce qui suit :

- S_____, adjoint du chef de délégation à C_____ jusqu'en mars 2019, a déclaré avoir été particulièrement surpris par l'annonce du licenciement de B_____. Durant les huit ou neuf mois durant lesquels il avait collaboré avec ce dernier, il avait constaté qu'il était très apprécié de sa hiérarchie, de ses collègues et d'au moins deux ou trois de ses subordonnés, notamment de G_____.

- T_____, collègue de B_____ de 2013 à octobre 2016, avait également été très surprise par l'annonce du licenciement. Si elle n'avait pas pu observer les rapports que celui-ci entretenait avec son équipe - dans la mesure où ses bureaux étaient séparés par quelques kilomètres du département logistique -, elle n'avait toutefois ni reçu de plainte ni entendu de rumeur le concernant. Il invitait ses collaborateurs chez lui pour des repas et était très généreux. G_____ lui avait confirmé qu'elle appréciait travailler avec lui.

- G_____, employée de A_____ à C_____ depuis août 1999 et adjointe de B_____ durant trois ans, a déclaré avoir été de même surprise par l'annonce du licenciement. Tous deux avaient une très bonne relation professionnelle. L'ambiance de travail était bonne et il traitait bien tous les membres de l'équipe. Elle n'avait jamais eu peur de lui. Il n'intimidait pas les employés, sauf lorsqu'il affirmait qu'il était ami avec le chef de la délégation. Certaines personnes, dont

elle ne faisait partie, pensaient qu'il pourrait leur causer du tort. Il était toujours disponible pour apporter son soutien aux membres de son équipe. S'il lui était arrivé, à quelques occasions, de hausser le ton, de frapper du poing sur la table ou de changer d'humeur au cours d'une journée de travail, elle ne l'avait jamais vu manquer de respect, maltraiter ou humilier un des membres de l'équipe. Il pouvait être dur, notamment, lorsqu'une personne faisait des erreurs, mais il était juste.

En février 2016, à la demande de plusieurs collègues, elle avait fait part de tensions au sein du CL/C_____ à B_____, qui en avait tenu compte et avait procédé à des changements. En avril 2017, le climat de travail était normal et aucun des membres du CL/C_____ n'était venu lui rapporter de difficultés. Au début de l'année 2017, soit lorsque le département des ressources humaines avait été créé, le personnel avait vu qu'il y avait un espace de discussions qui s'était ouvert. Selon elle, les employés avaient alors profité de cette opportunité pour exprimer leur mécontentement. A sa connaissance, ses collègues ne souhaitaient pas le départ de B_____.

Elle avait demandé au chef de la délégation la permission d'aller dire au revoir à son ancien collègue lors de son départ de Colombie "*pour ne pas avoir d'ennui vu tout ce qui s'était passé*".

- J_____, employée par A_____ depuis septembre 2001, basée à C_____ depuis janvier 2016, collègue de B_____, en charge des ressources humaines jusqu'en février 2017, avait tout autant été très étonnée par l'annonce du licenciement. Selon elle, B_____ était strict, notamment, sur la ponctualité, mais il était toujours à l'écoute. Jamais personne n'était venu se plaindre de lui auprès d'elle ou auprès de sa propre adjointe. Elle ne connaissait pas personnellement les collaborateurs du CL/C_____. Il lui semblait qu'il était un bon chef, proche des employés et apprécié de son équipe. De manière générale, il se positionnait plutôt en leur faveur. Elle n'avait pas la preuve que les employés s'étaient mis d'accord pour dénoncer B_____. Elle était surprise de constater que plusieurs personnes exprimaient les mêmes reproches.

- D_____, en mission à C_____ depuis début janvier 2017 et pendant près de deux ans en qualité de responsable des ressources humaines, a déclaré qu'il s'agissait de la première enquête d'une telle importance qu'elle réalisait. Il avait été décidé d'impartir à B_____ un délai de vingt-quatre heures pour se déterminer afin de protéger les employés du CL/C_____. Après avoir reçu ses explications, elle avait choisi de n'effectuer aucune vérification supplémentaire compte tenu du fait qu'il avait nié en bloc les accusations, qu'il s'était limité à fournir des explications sur quelques points de détails sans se déterminer sur les allégations contenues dans la demande d'explications et que les témoignages des quinze personnes entendues étaient concordants. Elle avait, notamment, forgé sa conviction sur le langage corporel des personnes entendues. Elle avait constaté

que plusieurs personnes avaient une peur panique de B_____; d'autres avaient des larmes aux yeux et tremblaient. L'élément majeur avait été que tous les témoignages étaient concordants sur le fait que B_____ humiliait et intimidait ses collaborateurs et que les actes dénoncés se caractérisaient par leurs répétitions. Les plaintes reçues faisaient état de faits qui s'étaient déroulés deux ans auparavant et la situation n'avait fait qu'empirer. Même s'il n'y avait pas de problème d'absentéisme au CL/C_____, plusieurs employés lui avaient fait part d'insomnies ou de nœuds à l'estomac à l'idée d'aller travailler, mais ils y allaient quand même. Une des personnes rencontrées présentait tous les symptômes d'une dépression ou d'un burnout imminent. Certains collaborateurs entretenaient une relation qu'ils prétendaient être amicale avec B_____ pour être du bon côté de ses faveurs. C'était pour eux un mode de survie. De manière générale, une dynamique assez malsaine s'était installée. Selon elle, G_____ avait, comme les autres, très difficilement vécu la situation et confirmé les accusations, mais se sentait redevable de B_____. Selon elle, le CCL n'avait pas consulté A_____ avant l'envoi du courriel du 21 avril 2017. Lorsque ce dernier avait pris connaissance de ce courriel, il avait indiqué au CCL que cette démarche n'était pas acceptable. Face à la demande de droit de réponse de B_____, D_____ avait estimé que cela créerait plus de remous et avait choisi de ne pas adresser la réponse de celui-ci.

- E_____, employé par A_____ depuis le 26 mars 1984 et chef de la délégation de C_____ depuis le 14 août 2014, a déclaré qu'il entretenait de très bons rapports avec B_____, que celui-ci avait mené sa mission avec professionnalisme, sérieux et qu'il était soucieux de ne tolérer aucune fraude ou irrégularité. Il avait été amené, en concours avec le département des ressources humaines, à prendre des décisions qui n'étaient pas populaires. En janvier 2017, U_____ lui avait fait part de tensions au sein du CL/C_____, mais la situation n'avait pas nécessité d'intervention de sa part. Le 29 mars 2017, D_____ lui avait fait part d'une situation grave au CL/C_____. Dans la mesure où les faits rapportés n'étaient pas conciliables avec l'idée qu'il se faisait de B_____, il avait reçu ces informations avec scepticisme et avait demandé à D_____ d'organiser des entretiens avec tous les employés du CL/C_____. A réception du rapport de D_____, il avait décidé d'organiser lui-même des entretiens avec tous les employés du CL/C_____ - lesquels s'étaient déroulés le 12 avril 2017 et avaient donné lieu à des procès-verbaux en espagnol qui n'avaient pas été soumis aux personnes interrogées -, mais il ne leur avait pas demandé de fournir des pièces. J_____ n'avait pas été entendue, dans la mesure où elle n'occupait plus aucune responsabilité au CL/C_____ au moment de l'enquête. Lors des auditions avec les employés du CL/C_____, il n'avait pas posé de questions précises, mais s'était contenté d'écouter et de poser des questions de clarification. Il avait cependant demandé à G_____ pour quelles raisons elle n'avait pas parlé de cela avant. Cette dernière lui avait répondu qu'elle ne souhaitait pas dénoncer son

supérieur. Pour forger sa conviction, il s'était, notamment, basé sur l'attitude des employés du CL/C_____, qui étaient prudents, cherchaient leurs mots et ne voulaient pas exagérer. Personnellement, il n'avait jamais vu une telle convergence dans les déclarations de quatorze personnes. Toutes décrivaient un important mal-être face au comportement de B_____, d'un environnement lourd et intimidant, dans lequel elles devaient adopter un comportement de survie pour conserver leur précieux emploi. Il avait été choqué que l'ancien employé nie tout en bloc, ne reconnaisse aucune des plaintes formulées et les disqualifie. Selon lui, la confiance avec les personnes auditionnées était totalement rompue et le problème fondamental avait été que B_____ n'ait pas compris les conséquences de son comportement.

- V_____, employé de A_____ depuis 1989 et occupant un poste de partenaire des ressources humaines au siège, a déclaré que les faits relatés étaient préoccupants par leur ampleur et déstabilisants par le fait que les employés du CL/C_____ ne souhaitaient pas se plaindre officiellement. Il n'était pas courant qu'autant de monde se plaigne de manière aussi unanime, *a fortiori* sur des sujets variés. Il n'avait été procédé à une vérification ni des faits relatés ni des explications de B_____. Les employés ne souhaitant pas agir officiellement, une confrontation n'était dès lors pas envisageable. Face au rejet en bloc de l'ancien employé, il avait eu l'impression d'un décalage entre la perception des collaborateurs et le positionnement de celui-ci, décalage qui avait, pour lui, été décisif.

j. A l'audience tenue le 26 septembre 2019 par le Tribunal, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

La cause a été gardée à juger à l'issue de celle-ci.

k. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a, notamment, retenu que A_____ avait abusivement résilié le contrat de travail de B_____ pour ne pas avoir - au vu de l'important décalage entre les déclarations des personnes entendues au cours de la procédure et des conclusions de l'enquête interne - fait preuve de la diligence requise dans le traitement de la situation en décidant de licencier ce dernier - employé depuis près de dix ans et présentant des états de service irréprochables - en raison des graves accusations qu'auraient proférées les employés du CL/C_____, sans avoir procédé à toutes les vérifications qui s'imposaient et sans avoir mis son ancien employé en mesure de défendre efficacement sa position et son honneur.

Compte tenu de ce qui précédait et du fait que l'employé n'avait pas été soutenu par A_____ durant sa période de congé (inaction face à l'envoi par le CCL du courriel du 21 avril 2017 et après l'attentat qui avait eu lieu près de sa résidence), qu'il s'était vu remettre un certificat de travail dont la formulation laissait penser

qu'il se serait rendu coupable d'actes pénalement répréhensibles, qui était inacceptable et n'avait manifestement pour unique objectif que de lui nuire et de mettre à néant ses espoirs de retrouver un emploi à brève échéance, qu'à la suite de ce licenciement et des accusations dont il a été victime, ce dernier avait été atteint dans sa santé physique et psychique et qu'il n'avait à ce jour, pas retrouvé d'emploi, il se justifiait de fixer une indemnité correspondant à six mois de salaire, représentant un montant net de 56'982 fr.

B_____ avait, par ailleurs, droit, à défaut qu'ait été établi la commission d'une faute grave de sa part, à l'indemnité de licenciement prévue conventionnellement, soit un montant brut de 66'409 fr. (9'487 fr. x 7 mois), ainsi qu'à sa prime de performance pour l'année 2016 d'un montant brut de 2'800 fr., prévue conventionnellement et reçue systématiquement, en raison de ses compétences reconnues de tous et du travail pleinement satisfaisant qu'il avait fourni jusqu'au début de l'année 2017.

En revanche, l'employé devait être débouté de sa conclusion en paiement d'une indemnité pour ses 32 jours de vacances non prises en nature compte tenu du fait qu'il avait été libéré de son obligation de travailler à compter du 13 avril 2017, que les rapports de travail avait pris fin le 21 janvier 2018, qu'il s'était écoulé 193 jours ouvrables et qu'il apparaissait raisonnable de considérer qu'il avait pris 32 jours de congé durant le délai de congé et avait disposé, en sus des vacances, d'un nombre de jours suffisant pour rechercher un nouvel emploi.

De même, l'employé devait être débouté de sa conclusion en paiement d'une indemnité pour tort moral, dans le mesure où l'indemnité pour licenciement abusif allouée comprenait une réparation du tort moral et qu'il ne se justifiait pas de prévoir une indemnité supplémentaire, le travailleur n'ayant pas démontré, alors qu'il en avait la charge, que l'atteinte à la personnalité dont il se disait victime se distinguait nettement de l'atteinte à la personnalité résultant déjà du congé abusif.

Enfin, A_____ avait établi un nouveau certificat de travail conforme à ses obligations légales.

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, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

1.2 L'appel joint est également recevable (art. 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification, l'appelant principal sera désigné comme l'appelant, et l'appelant joint comme l'intimé.

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence des tribunaux genevois (art. 34 al. 1 CPC et art. 1 al. 1 let. a LTPH) ni l'application de la Convention collective de travail de A_____ et de son Règlement annexe, qui en fait partie intégrante (art. 357 CO; art. 1 CCT-A_____), étant relevé que les collaborateurs en mission sont soumis à la convention - à l'exception des art. 44 à 41 et 53 -, ainsi qu'au Règlement du personnel en mission (RPM).

3. L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir mal appliqué l'art. 336 CO en lien avec l'art. 8 CC en ayant retenu que le congé était abusif pour le seul motif que l'appelant n'aurait pas fait preuve de la diligence requise.

Il soutient que, conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêts 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2; 4A_510/2010 du 1er décembre 2010 consid. 3.2), le Tribunal aurait dû rechercher si les motifs du congé étaient abusifs, ce qui l'obligeait à trancher, en premier lieu, la question de savoir si les reproches formulés à l'encontre de l'intimé et contestés par celui-ci étaient fondés ou non au regard des faits et moyens de preuve administrés. Dans l'affirmative, le congé ne saurait être tenu pour abusif; ce n'est que dans la négative que devait être examinée la question de savoir si l'employeur avait fait preuve de la diligence requise dans le cadre de ses investigations.

S'agissant du bien-fondé des accusations, tous les employés du CL/C_____ avaient fait part du comportement inapproprié de l'intimé à D_____ et E_____. Les accusations étaient crédibles et l'existence d'une cabale invraisemblable. En effet, il était compréhensible que les collaborateurs du CL/C_____ aient eu confiance en D_____ et se soient confiés à elle - et non à J_____, qui serait une amie de l'intimé et n'aurait pas été perçue comme étant impartiale -, la nouvelle intervenante des ressources humaines étant apparue comme une personne extérieure et neutre. Les collaborateurs s'étaient exprimés une seconde fois devant le chef de la délégation en personne. Les déclarations de G_____ devant le Tribunal devaient être prises avec précaution, celle-ci se trouvant dans un conflit de loyauté avec l'intimé. Les divergences entre ses déclarations devant le Tribunal (en présence de l'intimé) et celles qu'elle aurait faites devant D_____ et E_____ portaient essentiellement sur ce qu'elle avait dit à ces derniers à propos de l'intimé.

Ses déclarations concernant, en revanche, ce qu'avaient dit ou ressenti ses collègues étaient, par contre, concordantes. De plus, D_____ et E_____ avaient déclaré avoir été convaincus par la sincérité et la crédibilité des employés du CL/C_____ en raison de la concordance des témoignages, de leur attitude et de leur langage corporel; ils avaient procédé à une véritable appréciation des témoignages, les analysant avec soin, tout en essayant de déceler les éventuelles contradictions, étant relevé que E_____ avait des *a priori* positifs envers l'intimé et avait recueilli les premières informations transmises par D_____ avec scepticisme. Ce dernier avait, en outre, laissé parler les employés sans leur poser de questions précises. Pour ce qui était de l'existence d'une cabale, cette hypothèse n'était pas crédible compte tenu des déclarations de l'intimé selon lesquels ses collaborateurs lui témoignaient de l'estime, de l'affection et de la gratitude, comportement de protection qui témoignait de leur crainte à son égard.

L'appelant estime, par ailleurs, avoir fait preuve de la diligence requise dans le cadre de son enquête interne, et avoir procédé à toutes les vérifications que l'on pouvait attendre de lui au regard des circonstances.

Il souligne que l'employeur a le devoir de protéger la personnalité d'un employé dénonciateur et de ne pas divulguer son identité, et qu'un employé soupçonné d'avoir commis un grave manquement doit prêter son concours à l'établissement des faits. Or, l'intimé a été informé par oral et par écrit des comportements qui lui étaient reprochés. Il n'y avait dès lors aucune nécessité de le confronter à ses accusateurs ou de lui donner accès aux procès-verbaux. Aucune vérification complémentaire - autre que les témoignages des collaborateurs du CL/C_____ - n'était susceptible d'entrer en ligne de compte, personne d'autre n'ayant été témoin des comportements reprochés. Le délai de vingt-quatre heures imparti à l'intimé pour se déterminer se justifiait par les circonstances particulières et le risque de représailles, c'est-à-dire par le devoir de protéger la personnalité des collaborateurs du CL/C_____. L'intimé avait, néanmoins, été en mesure de se déterminer de manière complète dans le délai imparti et n'avait pas sollicité de prolongation. L'enquête n'avait pas été menée exclusivement à charge, puisque D_____, fraîchement arrivée à C_____, était parfaitement neutre et puisque E_____ entretenait de bonnes relations avec l'intimé. Ses dénégations avaient mis en évidence son déni total de la situation. Face à un "*parole contre parole*", A_____ n'avait eu d'autre choix que de le licencier pour préserver les quinze collaborateurs.

L'ancien employé soutient, pour sa part, que les accusations litigieuses doivent être considérées comme non établies. Elles ne sont soutenues par aucune pièce ou autre moyen de preuve. Il ne pouvait être attribuée qu'une crédibilité très relative aux accusations alléguées par l'appelante, dans la mesure où les comptes rendus d'entretien ont été établis une année plus tard sur la base de notes manuscrites, voire de simples souvenirs, n'ont été ni relus ni signés par les personnes

interrogées et ont été produits près de deux ans après le congé (étant relevé le fait que l'appelant avait, depuis, revu sa pratique en matière de procès-verbal, ce qui était révélateur de sa défaillance), sous prétexte de protéger les collaborateurs d'éventuelles représailles, alors que l'intimé ne disposait pas du pouvoir d'exercer de représailles et avait, en tout état, quitté la Colombie au début du mois de juillet 2017. L'intimé reproche à l'appelant de s'être contenté du ressenti de D_____ et d'avoir pris pour argent comptant des propos dont la véracité ou ne serait-ce la plausibilité n'a jamais été remise en question, en dépit des recommandations du CIR, alors que son ancien employeur avait accès à ses courriels, ses messages téléphoniques et son ordinateur professionnels.

L'intimé considère, enfin, qu'il incombait à l'appelant de clarifier la situation vu ses réfutations, de procéder à un interrogatoire contradictoire et de lui communiquer les documents récoltés lors de l'enquête interne, cas échéant dûment anonymisés et caviardés. L'enquête interne aurait dû être d'autant plus diligente que les faits reprochés auraient pu être constitutifs de mobbing. Il n'avait eu que vingt-quatre heures pour déposer ses déterminations et avait été licencié moins de six heures après celui-ci, alors qu'il n'avait jusque-là jamais été réprimandé ou critiqué. Quelle qu'aurait été sa prise de position, son sort était scellé. Or l'appelant se devait de mener une enquête de manière contradictoire en tenant compte du contexte professionnel, étant souligné qu'un conflit interpersonnel au sein d'une entreprise ne relevait souvent pas du mobbing.

3.1 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. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

3.2 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère différents cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les réf. cit.; arrêt du Tribunal fédéral 4A_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1).

L'abus peut, notamment, résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 10 décembre 2012 consid. 2.2). 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; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2). A l'inverse, même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1).

Dans le cas d'une dénonciation relative au comportement d'un employé, l'employeur est censé accomplir ou faire accomplir, éventuellement par un mandataire externe si l'accusation est grave, une enquête complète comportant, pour le travailleur dénoncé, des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, se faire assister par un conseil et faire administrer des preuves. L'employeur doit ainsi s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Le travailleur doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.4 et les références citées; BETTEX, Le cadre légal des enquêtes internes dans les banques et autres grandes entreprises en droit du travail, *in* SJ 2013 II 157 p. 166).

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures pour désamorcer d'éventuels conflits qui surviendraient entre ses employés. S'il n'a pas, ou insuffisamment, essayé de résoudre le conflit, l'employeur ne remplit pas son devoir de diligence et le licenciement du travailleur peut s'avérer abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les réf. cit.). Accuser, par exemple, à la légère un travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, constitue une violation flagrante de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur. Intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de procéder rend le licenciement abusif (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 78 ad art. 336 CO et les réf. citées).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid 4.1; 123 III 246 consid. 4b).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les réf. citées).

3.3 Au sein de l'appelant, le recours portant sur un licenciement se fait auprès de la Commission indépendante de recours qui statue sans appel. La Commission indépendante de recours a le pouvoir de casser une décision de la hiérarchie, mais ne peut pas se substituer à la hiérarchie en prenant une nouvelle décision. Elle contrôle l'application du droit et de la procédure. Le cas échéant, la Commission indépendante renverra la cause à l'instance de décision assortie d'une proposition de nouvelle décision et de recommandations permettant l'exécution de sa proposition. Si la CIR casse un licenciement et que l'employeur ne peut pas accepter cette décision, il doit prendre de suite une nouvelle décision de licenciement, contre laquelle seul le recours au Tribunal des prud'hommes est ouvert (art. 16 al. 3 let. a CCT-A_____).

3.4 En l'espèce, le raisonnement du Tribunal est exempt de toute critique. En effet, après avoir implicitement admis, à juste titre, que les graves accusations - contestées - proférées de manière concordante par l'ensemble des collaborateurs de l'intimé constituaient des indices sérieux et justifiaient l'ouverture d'une enquête interne, les premiers juges ont examiné si celle-ci avait été menée de manière satisfaisante par l'appelante.

Or, il ressort de la procédure que les procès-verbaux ont été rédigés par D_____ *a posteriori* sur la base de notes manuscrites et/ou de souvenirs et qu'ils n'ont pas été remis aux personnes entendues pour lecture et signature, de sorte qu'ils sont dénués de force probante. L'appelant n'a sollicité des employés du CL/C_____ aucune pièce à l'appui de leurs accusations et n'a procédé à aucune vérification tant avant qu'après avoir été confronté aux dénégations de l'intimé, de même qu'après la décision de la CIR. La décision de licenciement a été prise à la hâte dans la matinée du 13 avril 2017 sur la seule base de déclarations des collaborateurs de l'intimé, en dépit des contestations de ce dernier, lesquelles n'ont pas été prises au sérieux et ont été, au contraire, perçues comme un manque de prise de conscience de son comportement. Dans de telles circonstances, l'appelant ne pouvait se contenter de la seule conviction de D_____ et E_____ et faire l'économie de toute vérification, mais se devait de tenter de clarifier la situation, en suspendant, cas échéant, l'intimé durant le temps de l'enquête.

A cela s'ajoute le fait que l'intimé n'a disposé que de vingt-quatre heures pour se déterminer sur les nombreuses accusations qui le visaient et que ne lui ont pas été remis les procès-verbaux retranscrivant les déclarations de ses collaborateurs, alors qu'une version anonymisée et caviardée - respectant les droits de la personnalité de ces derniers - aurait pu lui être remise.

Il apparaît, ainsi que l'intimé s'est retrouvé acculé par le temps, indépendamment du fait qu'il a réussi à se déterminer dans le délai qui lui avait été donné et n'a pas sollicité de prolongation, et qu'il n'a pas disposé des éléments lui permettant

d'exercer, dans de bonnes conditions, son droit de défense et de protéger son honneur face aux graves manquements qui le visaient.

La précipitation de l'employeur apparaît d'autant moins compréhensible que la mission de son ancien employé devait s'achever à brève échéance (fin juin 2017).

Partant, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'appelant a abusivement résilié le contrat de travail de l'intimé pour ne pas avoir fait preuve de la diligence requise dans le traitement de la situation en décidant de licencier ce dernier - employé depuis près de dix ans et présentant des états de service irréprochables - en raison des graves accusations qu'auraient proférées les employés du CL/C_____, sans avoir procédé à toutes les vérifications qui s'imposaient et sans avoir mis son ancien employé en mesure de défendre efficacement sa position et son honneur.

4. L'appelant remet en cause le montant de l'indemnité pour licenciement abusif.

Il fait valoir que l'enquête ne saurait être qualifiée de partiale, qu'il était tenu d'indiquer les motifs du congé dans le certificat de travail, les termes qu'il avait employés ne permettant pas de penser que l'intimé s'était rendu coupable d'actes à caractère pénal et n'ayant pas pour objectif de lui nuire, et que le montant de l'indemnité apparaissait disproportionné au regard de la casuistique.

L'appelant ne remet pas en cause le calcul du montant de l'indemnité - arrêté par le Tribunal à 56'982 fr. bruts avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018 - au cas où l'octroi d'une indemnité correspondant à six mois de salaire serait confirmée.

4.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO).

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C_370/2006 du 20 février 2007 consid. 3.1.1).

Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c, *in* JT 1998 I 300); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de

l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et 4C_370/2006 précité).

S'agissant du temps libre obtenu par le travailleur suite à sa libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé, il ne concerne pas directement le congé et n'a donc pas à être imputé sur l'indemnité due pour cause de licenciement abusif, en tout cas pas lorsqu'il n'est pas établi que l'employé licencié a occupé un emploi équivalent durant cette période ou aurait pu le faire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 5).

L'indemnité ne pouvant être considérée comme un revenu tiré de l'activité lucrative, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de la Loi sur l'Assurance-vieillesse et survivants et ne donne donc pas lieu à la perception des cotisations sociales (ATF 123 V 5; DUNAND, op. cit., n. 9 ad art. 336a CO).

4.2 *In casu*, à l'instar des premiers juges, il convient de tenir compte du fait que l'intimé - qui se trouvait dans sa dixième année de service - a toujours donné entière satisfaction à l'appelant jusqu'en avril 2017, que l'enquête a été menée en violation de ses droits de défense et de manière largement lacunaire, que l'ancien employé n'a pas reçu de l'appelant le soutien auquel il aurait pu prétendre lors de l'envoi du courriel du 21 avril 2017 par le CCL à tous les collaborateurs de l'appelant en Colombie, ce dernier étant demeuré officiellement passif et ayant refusé un droit de réponse à son employé. Il en est de même lors de l'attentat qui a eu lieu près de la résidence où l'intimé demeurait avec sa famille, l'employeur ne lui ayant pas envoyé le SMS d'urgence adressé à tous les collaborateurs de la délégation. De plus, l'appelant a établi un certificat de travail indiquant qu'il avait dû être mis fin au contrat de travail "*en raison d'un comportement jugé inadéquat et ayant rompu le lien de confiance*", cette mention - en lien avec des accusations pourtant contestées - causant nécessairement une atteinte inutile et considérable à l'employé dans le cadre de ses recherches d'emploi, lesquelles étaient toujours en cours lors du prononcé du jugement entrepris, soit au cours au printemps 2020.

C'est, ainsi, à bon droit, que le Tribunal, tenant compte de la finalité punitive et réparatrice de l'indemnité pour licenciement abusif, a retenu qu'il se justifiait de fixer un montant correspondant à six mois de salaire, dont le calcul n'a pas été contesté par l'appelant.

5. L'appelant remet également en cause le principe de l'octroi d'une indemnité de licenciement conventionnelle.

Il reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'il était impossible d'admettre l'existence d'une faute grave parallèlement à l'existence d'un congé abusif. Il soutient que, quand bien même le congé serait abusif en raison de la manière dont

il aurait été donné, il n'en demeurait pas moins l'existence de manquements commis par l'intimé, lesquels constituaient une faute grave.

L'intimé fait, pour sa part, valoir que l'appelant n'a pas établi l'existence d'une faute grave et que l'absence d'une faute grave et le caractère abusif du licenciement donnent droit au versement de l'indemnité de licenciement conventionnelle.

L'appelant ne remet, en revanche, pas en cause le calcul du montant arrêté par le Tribunal à 66'409 fr. bruts avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018.

5.1 Selon l'art. 25 CCT-A_____, lorsqu'un collaborateur qui a au moins 5 ans d'ancienneté est licencié, une indemnité lui est versée à la fin des rapports de service, équivalant à une fois le dernier salaire de base mensuel après 5 ans d'activité ainsi qu'un mois supplémentaire du dernier salaire de base mensuel pour chaque année au-delà de 5 ans d'activité. L'indemnité totale atteindra au maximum l'équivalent de douze fois le dernier salaire de base mensuel (al. 1); aucune indemnité de licenciement n'est versée à un collaborateur licencié en cas de faute grave ou pour de justes motifs au sens de l'art. 24 ch. 5 (al. 2).

5.2 En l'espèce, le congé a été considéré comme abusif, au motif, notamment, que ce dernier n'a pas établi l'existence d'une faute grave commise par l'intimé, de sorte que c'est à raison que le Tribunal a octroyé une indemnité de licenciement conventionnelle, dont le calcul du montant n'a pas été contesté par l'appelant.

6. L'intimé réclame le versement du salaire afférent à 32 jours de vacances non prises en nature.

Il fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il avait disposé du temps nécessaire durant son délai de congé pour prendre 32 jours de vacances et rechercher un nouvel emploi.

Il soutient qu'entre la date de son licenciement intervenu le 13 avril 2017 et la confirmation de celui-ci par l'appelant le 15 septembre 2017, il a été "*empêché, par A_____, de prendre ses vacances*", compte tenu du fait qu'il a dû faire face émotionnellement à un licenciement aux motifs contestés et qui a détruit sa carrière, qu'il a affronté la lapidation publique orchestrée par le CCL, qu'il a dû faire face à un attentat près de chez lui, qu'il a dû organiser le déménagement et l'installation de sa famille en Suisse et qu'il a dû entreprendre les démarches nécessaires pour recourir auprès de la CIR, déposer plainte pénale, agir en procédure prud'homale et se réinsérer professionnellement. En outre, le recours interjeté devant la CIR emportant effet suspensif sur la décision de licenciement conformément à l'art. 16 al. 2 CCT-A_____ et l'appelant ayant confirmé sa décision le 15 septembre 2017, ce n'était qu'à compter de cette date qu'il s'était résolu à entreprendre des démarches pour retrouver une activité professionnelle.

Or, du 16 septembre au 27 novembre 2017 et du 2 au 21 janvier 2018 - soit sur une période de 61 jours ouvrables -, durant laquelle il avait cherché un emploi et avait dû déployer "*une énergie toute particulière (...) afin de convaincre d'éventuels futurs employeurs de sa solide expérience et de sa compétence*", faute de détenir un certificat de travail adéquat, il n'avait pas disposé du temps nécessaire pour prendre son solde de vacances.

L'intimé relève, notamment, qu'il est contradictoire d'affirmer, d'une part, ne pas avoir pu commencer à chercher un emploi avant le 15 septembre 2017 et, d'autre part, ne pas avoir pu prendre ses jours de vacances jusqu'à cette date.

6.1 L'art. 52 al. 2 CCT-A_____ prévoit que chaque collaborateur a droit, de ses 40 ans à ses 49 ans, ou dès sa dixième année d'ancienneté accomplie, à 5 semaines de vacances par années, soit 23 jours ouvrés.

L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (art. 329d al. 1 CO).

Selon l'art. 7 al. 8 let. b RA CCT (Annexe 3 - Règlement annexe à la CCT-A_____), lorsque le congé est donné par A_____, les vacances encore dues, qui ne dépassent pas le quart du délai de congé, doivent être prises pendant le délai de congé, à moins que A_____ n'en décide autrement. Quant au solde des vacances qui dépasse le quart du délai de congé, il prolonge le contrat d'autant, à moins que la date des vacances n'ait déjà été fixée et que le collaborateur désire la maintenir. Si le collaborateur est libéré de travailler pendant le délai de congé, la prolongation du contrat est limitée au solde de vacances qui dépasse la moitié du délai de congé.

L'employeur accorde au travailleur, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1). Des prestations en argent peuvent ainsi remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient. Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restants. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment

de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (ATF 131 III 623 consid. 3.2).

Le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de 13 jours de vacances au cours d'une période de libération de travailler de 35 jours (arrêt du Tribunal fédéral 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8).

Le but des vacances est de permettre au travailleur de se reposer et de se détendre et, par ce moyen, de retrouver sa forme physique et psychique. Le droit aux vacances est essentiellement une émanation du devoir de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur (CAPH/59/2021 du 13 mars 2021 consid. 3.1; CEROTTINI, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 2 ad art. 329a CO).

6.2 En l'espèce, le raisonnement des premiers juges, selon lequel il apparaît raisonnable de considérer que l'intimé a pu prendre 32 jours de vacances entre le 13 avril 2017 et le 21 janvier 2018 (soit 192 jours ouvrables dès le lendemain de son licenciement), ne porte pas le flanc à la critique.

En effet, l'intimé a recouru auprès de la CIR le 26 avril 2021. Il a emménagé avec sa famille à Genève au début du mois de juillet 2017. Il a porté plainte pénale auprès du Ministère public de Genève le 18 juillet 2017. Il n'allègue pas que la procédure pénale aurait donné lieu à des audiences avant le prononcé de l'ordonnance de non-entrée en matière. Il admet n'avoir entrepris aucune recherche d'emploi entre le 13 avril et le 15 septembre 2017. Partant, quand bien même l'intimé n'aurait pas pu prendre de vacances en raison des diverses démarches qu'il a dû entreprendre, comme il le soutient, il a toutefois disposé, entre le 19 juillet et le 15 septembre 2017, d'au moins 43 jours ouvrables - durant lesquels il n'a pas effectué de recherches d'emploi - pour prendre de vacances. A cela s'ajoute qu'il a disposé de 67 jours ouvrables entre le 16 septembre et le 27 novembre 2017 et entre le 28 décembre 2017 et le 21 janvier 2018 pour rechercher du travail, pour organiser le dépôt de sa demande devant les Prud'hommes et prendre des vacances.

C'est ainsi à raison que le Tribunal a retenu que l'intimé ne pouvait pas prétendre au versement d'une indemnité pour vacances non prises en nature.

Ce dernier sera, dès lors, débouté sur ce point.

7. L'intimé réclame le versement d'une indemnité pour tort moral de 20'000 fr.

Il reproche au Tribunal de l'avoir débouté de ce chef, au motif que l'indemnité au sens de l'art. 336a CO allouée comprenait la réparation du tort moral subi après son licenciement.

Il soutient avoir été - et être encore - gravement atteint dans sa réputation, atteinte distincte de celle résultant du congé abusif et découlant de l'envoi du courriel du CCL à tous les collaborateurs de A_____ en Colombie (soit environ 300 personnes). Il reproche à son ancien employeur de n'avoir pris aucune mesure visant à empêcher la diffusion de ce courriel, qui contenait des données personnelles et des propos diffamatoires, d'avoir violé ses obligations au sens de la Loi sur la protection des données en faisant circuler des accusations qu'il avait fermement contestées, de ne pas être intervenu pour faire cesser cette atteinte et de ne pas lui avoir octroyé un droit de réponse pour pouvoir "*tant bien que mal, rétablir et pérenniser ses relations avec ses collègues avant son départ*". Il considère que, quand bien même l'appelant n'aurait pu empêcher la communication du CCL, il lui appartenait de rétablir une "*situation conforme à la réalité*" et solliciter de ses employés le traitement confidentiel d'un tel message afin d'en empêcher la diffusion tant à l'interne qu'à l'externe.

L'intimé soutient également avoir subi une souffrance psychique "*évidente*" en raison de la manière dont il avait été traité après dix ans de travail exemplaire et pour avoir été ségrégué, stigmatisé et ostracisé, s'étant retrouvé entièrement isolé de ses collègues dès l'annonce de son licenciement, les accès aux locaux et à ses outils de travail ayant immédiatement été coupés, ayant été privé de son téléphone portable, ayant été diffamé par le courrier du CCL et ayant été oublié lors de l'attentat qui avait eu lieu près de chez lui, alors qu'il demeurait membre du personnel de l'appelant. Preuve de l'ostracisme dont il avait été victime, le fait que G_____ avait demandé à sa hiérarchie la permission de venir lui dire au revoir au moment de son départ de Colombie.

Il considère que sa situation est comparable à celle de l'ATF 130 III 699.

L'appelante soutient, de son côté, que sa réaction était légitime face aux très graves accusations recueillies et qu'elle avait eu pour but de protéger la personnalité des autres employés. S'agissant du CCL, il était composé d'employés locaux de A_____ en Colombie et il n'avait aucun moyen d'influencer ou de contrôler ses communications. Compte tenu de l'indépendance du CCL, il lui était impossible d'empêcher l'envoi du courriel du 21 avril 2017, de sorte que son contenu ne pouvait lui être imputé ou reproché, d'autant qu'il n'avait communiqué aucune information au CCL, qui avait été le premier à recevoir des plaintes des collaborateurs du CL/C_____ contre l'intimé et qui avait donc été mis au fait par ses membres, la circulation de telles informations entre employés étant inévitable. Le contenu de ce courriel était resté dans le cadre strictement professionnel de A_____ et n'avait pas été diffusé à de potentiels futurs employeurs. Par ailleurs, l'intimé n'avait pas produit de certificat médical établissant l'existence d'une souffrance psychique. Selon l'appelant, la situation de l'intimé ne pouvait être comparée à celle de l'ATF 130 III 699.

7.1 L'employé atteint dans sa personnalité par son employeur a droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2), réparation dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 ss CO et 41 ss CO (DUNAND, op. cit., n. 41 ad art. 328 CO).

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

L'employeur doit, notamment, veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C_253/2001 du 18 décembre 2011; 4C_46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.1; DUNAND, op. cit., n. 13 et 15 ad art. 328 CO).

L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4C_463/1999 consid. 9c, non publié *in* ATF 126 III 395; 4C_177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.). Il en va ainsi de propos à caractère sexuel et de gestes déplacés tenus par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une de ses employées, laquelle subit une atteinte particulièrement grave à sa santé physique et psychique. Il en est de même des reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresse au travailleur à l'occasion de son licenciement (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 883), ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a admis l'octroi d'une indemnité à un travailleur licencié de manière brutale, forcé à quitter immédiatement les lieux, après treize ans passés au sein de l'entreprise sans que du temps ne lui ait été laissé pour prendre congé de ses collègues, et qui en a ressenti une forte humiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C_259/2004 du 11 novembre 2014 consid. 1).

S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; arrêt 6S.334/2003 du 10 octobre 2003 consid. 5.2).

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 norme, 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 (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit 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 (CAPH/151/2017 du 21 septembre 2017 consid. 7.1; ATF 129 III 715 consid. 4.4).

L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (BREHM, Commentaire bernois, n° 20 et 23 ad art. 49 CO).

Dans l'ATF 130 III 699, le Tribunal fédéral a retenu que le travailleur avait droit à une indemnité pour tort moral, d'une part, du fait que son licenciement - bien que justifié - avait été signifié de manière non-conforme au respect des droits de sa personnalité. Il avait été, en effet, stigmatisé devant l'ensemble du personnel par l'employeur, qui l'avait désigné comme le dirigeant d'une secte, le frappant d'ostracisme et invitant expressément les collaborateurs à éviter tout contact avec lui. D'autre part, l'employeur n'avait pas hésité à se confier à un représentant d'un journal, lui communiquant un historique détaillé des circonstances de la résiliation et présentant son employé sous un jour très négatif, l'accusant de pratiquer "l'entrisme" et d'avoir voulu infiltrer le syndicat, ce qui n'avait jamais été établi, les services rendus par ce dernier ayant au contraire suscité la satisfaction, cette seconde attaque portant atteinte de manière particulièrement grave à la personnalité de l'employé par la voie de la presse, dans un article de trois pages largement diffusé, où l'employeur n'avait eu aucun égard envers son ancien collaborateur, tout en sachant que celui-ci venait d'obtenir son brevet d'avocat et voulait s'établir à son compte (consid. 5.2).

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2).

Conformément aux règles générales de la responsabilité contractuelle et à l'art. 8 CC, il incombe au lésé d'apporter la preuve de la violation d'une norme légale ou contractuelle (arrêt 4A_168/2008 du 11 juin 2008 consid. 2.7 et les réf. citées).

7.2 En l'occurrence, il ne saurait être retenu qu'à la suite de son licenciement, l'intimé ait été isolé et ostracisé de manière à lui avoir porté gravement atteinte. Au vu des graves accusations qui avaient été portées par ses collaborateurs - que celles-ci soient établies ou non -, il n'apparaît pas déraisonnable que l'appelant lui ait refusé l'accès aux locaux durant son délai de congé, ceci afin de protéger les collaborateurs et d'éviter de pénibles rencontres et/ou confrontations. L'intimé ayant été libéré de son obligation de travailler, l'appelant était également en droit de lui refuser l'accès à ses courriels et à son téléphone portable professionnels. Il ne ressort, par ailleurs, pas de la procédure qu'il aurait été demandé ou recommandé à ces derniers d'éviter tout contact avec lui et que G_____ aurait reçu pour directive d'obtenir l'autorisation de le rencontrer avant son départ de Colombie. S'agissant de l'absence de prise de contact après l'attentat, le fait que l'appelant ne se soit pas assuré de sa sécurité, alors qu'il était encore officiellement son employé, est certes indélicat, mais n'est à lui seul pas déterminant pour retenir l'existence d'une atteinte particulièrement grave.

En ce qui concerne, en revanche, l'envoi du courriel du 21 avril 2017 par le CCL, rien ne permet de retenir que l'appelant aurait fourni des informations confidentielles à cette instance, l'hypothèse selon laquelle cette dernière aurait été renseignée par les collaborateurs concernés, dont certains l'avaient en première lieu approchée, paraissant parfaitement vraisemblable. Si l'appelant ne saurait être tenu pour responsable du colportage d'informations entre collaborateurs et de l'envoi dudit courriel par le CCL - dont il ressort clairement, contrairement à ce que prétend l'appelant, que le licenciement avait été donné pour des raisons d'harcèlement -, il convient toutefois de retenir que l'appelant n'a pas pris les mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui pour préserver autant que possible les droits de la personnalité de l'intimé, en condamnant fermement et officiellement l'envoi du courriel à l'ensemble de ses collaborateurs en Colombie (soit 300 personnes), en ne confirmant pas - ce qu'il a, au contraire, fait par son silence - le licenciement pour cause d'harcèlement, en indiquant, cas échéant, que ce dernier avait contesté les raisons de son congé, en rendant attentifs les destinataires du courriel du caractère strictement confidentiel des données personnelles concernant l'intimé et en accordant à celui-ci, éventuellement, un droit de réponse. Ce faisant, il convient de retenir que l'appelant a porté une atteinte particulièrement grave à la considération sociale de l'intimé, atteinte qui

justifie l'octroi d'une indemnité supplémentaire pour tort moral d'un montant de 10'000 fr.

8. Au vu de ce qui précède, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et l'appelant sera condamné à verser un montant net de 10'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018.

Le jugement sera confirmé pour le surplus.

9. **9.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Les parties ne remettent pas en cause le montant des frais judiciaires de première instance arrêtés par le Tribunal à 4'349 fr., entièrement mis à la charge de l'appelant, succombant dans une très large mesure. Au vu de l'issue du litige, l'appelant succombant encore davantage, il n'y a pas lieu de revenir sur la répartition des frais judiciaires opérée par les premiers juges.

9.2 Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 1'200 fr. pour l'appel principal, étant relevé qu'il ne sera pas perçu de frais pour l'appel joint, dont la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. Ils seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe en appel (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils sont entièrement couverts par l'avance de frais opérée par celui-ci, laquelle demeure acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 19 mai 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/141/2020 rendu le 14 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/654/2018-5.

Déclare recevable l'appel joint interjeté le 29 juin 2020 par B_____ contre le chiffre 5 du dispositif dudit jugement.

Au fond :

Annule le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris.

Cela fait et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne A_____ à verser à B_____ la somme nette de 10'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 21 janvier 2018.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'200 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais effectuée, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; 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.