

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/9289/2012-5

CAPH/193/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 NOVEMBRE 2015

Entre

A_____, domicilié _____, Genève, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 février 2015 (JTPH/51/2015), comparant par M^c Daniel KINZER, avocat, CMS von Erlach Poncet SA, rue Bovy-Lysberg 2, case postale 5824, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, sise _____, (GE), intimée, comparant par M^c Serge FASEL, avocat, FBT Avocats SA, rue du 31-Décembre 47, case postale 6120, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 25 novembre 2015.

EN FAIT

A. a. B_____ (ci-après : B_____) est une organisation sise à Genève, dont le but est d'établir et de publier des normes internationales.

b. A_____ a été engagé par B_____, avec effet au 2 mai 2007, en qualité de coordinateur des services électroniques pour un salaire mensuel brut de 9'200 fr., versé douze fois l'an. Il a été engagé à l'issue d'une procédure d'embauche ordinaire, parmi quarante à cinquante candidats.

c. De mai 2007 à juillet 2009, le supérieur hiérarchique de A_____ était C_____.

A l'issue de sa période d'essai, début août 2007, A_____ a fait l'objet d'une très bonne appréciation générale de la part de C_____. Selon ce dernier, les premières difficultés avaient surgi à la fin de l'année 2007, lorsque A_____ n'avait pas effectué de manière satisfaisante l'analyse d'un procédé pour organiser des réunions; son supérieur avait dû consacrer deux entretiens à lui expliquer comment rédiger cette analyse et avait fini par faire le travail lui-même (témoin C_____). Selon son supérieur hiérarchique, il y avait des aspects très satisfaisants dans le travail fourni par A_____ et d'autres moins; C_____ n'avait été mécontent qu'à deux reprises des projets réalisés par l'intéressé, qui avait bénéficié pour ce faire de suffisamment de temps (témoin C_____).

En février 2009, C_____ a recommandé A_____ pour une promotion, considérant qu'il effectuait un très bon travail et méritait un meilleur classement. Cette recommandation avait pour but de placer A_____ dans une situation qui le satisferait davantage, ainsi que de faciliter leurs relations qui étaient parfois difficiles, en ce sens que A_____ acceptait mal les critiques, considérant que ce qu'il avait fait était toujours parfait et ne profitant pas de ses erreurs pour apprendre (témoin C_____).

d. De juillet à décembre 2009, A_____ a été placé sous la responsabilité directe de D_____, secrétaire général adjoint de B_____, qui a connu l'intéressé de son entrée en fonction jusqu'à son départ de B_____.

A cette époque, le poste de A_____ a été redéfini (témoin D_____).

D_____ a pu constater, sur certains projets, que A_____ avait de bonnes compétences; sur d'autres projets, les relations de ce dernier avec ses collègues et parfois avec son superviseur étaient tendues et ces difficultés relationnelles avaient pour conséquence d'empêcher l'avancée de certains travaux. Selon ce témoin, les attentes ou les objectifs de A_____ différaient de ceux de son superviseur. La plupart des projets menés par A_____ s'étaient toutefois bien déroulés (témoin D_____).

e. En janvier 2010, C_____ a été remplacé par E_____.

A l'arrivée de ce dernier, le climat de travail a changé au sein du département informatique (témoin M_____). Dans les mois ayant suivi son entrée en fonction, E_____ a en effet procédé à plusieurs licenciements de personnes qui travaillaient au sein du service depuis plusieurs années. Ces licenciements ont été donnés brutalement, les employés concernés ayant dû quitter les locaux sur-le-champ après avoir réuni leurs affaires (témoin M_____).

Toutefois et selon le directeur des ressources humaines, la fréquence des licenciements au sein de B_____ ne s'était pas accrue après janvier 2010 (témoin N_____).

A la suite de ces licenciements, il a été demandé à A_____ et à l'un de ses collègues de reprendre les fonctions du help desk, en sus de leurs tâches habituelles; il s'agissait d'une nouvelle fonction pour eux (témoin M_____).

Le 12 décembre 2010, A_____ a fait l'objet d'une évaluation portant sur l'année 2010 de la part de sa supérieure hiérarchique directe, F_____, subordonnée de E_____, qui se concluait en ces termes :

"Well done to Jan for improving his performance to a satisfactory level during 2011 (recte: 2010]. This helped him improve his relationship with IT colleagues. He demonstrated excellent training skills, a good knowledge of standardization and he continued to maintain and build an excellent relationship with the technical community. He improved his project management work on the 2nd release of e-committees, the 1st release was not that well done and not satisfactory. To be more successful in an IT role, Jan needs to work more in depth, be more focused and analytical. Jan needs to remember to focus on priorities and not leave things to the last minute."

f. En février 2011, il a été demandé à A_____ de rédiger un mode d'emploi pour les comités techniques nationaux.

Au même moment, F_____ lui a demandé de faire quatre présentations; A_____ l'a alors avertie que les délais impartis étaient trop courts pour accomplir toutes les tâches qui lui avaient été confiées.

Selon F_____, il s'agissait de quatre petites présentations toutes identiques, que A_____ n'était pas obligé de faire, car elle lui avait proposé de les préparer à sa place, la priorité étant l'élaboration du mode d'emploi (témoin F_____).

Au retour de vacances de A_____, le 7 mars 2011, F_____ lui a adressé un courriel l'informant que la qualité du mode d'emploi qu'il lui avait remis n'était pas encore acceptable. Elle avait dû reprendre le projet réalisé par A_____, car il comportait beaucoup d'erreurs et ne pouvait pas être publié tel quel. Elle avait

discuté de ce document avec E_____ avant de le réécrire; tous deux avaient déjà discuté à plusieurs reprises des performances de A_____, et ce déjà en 2010 (témoin F_____).

Par courriel du 9 mars 2011, E_____ a reproché à A_____ la "qualité inacceptable des manuels d'utilisateurs", ajoutant que les délais dans lesquels il rendait ses travaux, la qualité du travail fourni et sa productivité n'étaient pas acceptables. Il l'a informé de la tenue d'une réunion dont le but était de lui faire comprendre qu'il devait améliorer immédiatement ses performances pour satisfaire les attentes de ses supérieurs, qu'il devait maintenir ce niveau de performances en tout temps et dans tous les aspects de son travail et qu'à défaut, son emploi serait menacé.

Selon E_____, à cette époque A_____ était le seul employé qui n'accomplissait pas un travail satisfaisant. Le courriel du 9 mars 2011 ne concernait pas seulement le mode d'emploi, mais visait également la qualité du travail de A_____ en général, ainsi que son attitude et était le résultat d'un comportement répétitif de ce dernier (témoin E_____).

g. Le 16 mars 2011, la réunion annoncée a eu lieu, réunissant A_____, E_____ et F_____. Selon cette dernière, le but de cette réunion était d'expliquer à A_____ "*ce qui allait et ce qui n'allait pas afin d'améliorer la situation*", dans la mesure où les performances de l'intéressé étaient bonnes lorsqu'il donnait des formations, mais ne l'étaient pas s'agissant de ses travaux écrits, notamment les modes d'emploi ou les rapports (témoin F_____).

Par ailleurs, F_____ avait demandé à plusieurs reprises à A_____ de faire du help desk, cette tâche entrant dans son cahier des charges; elle avait toutefois constaté qu'à certains moments il n'en faisait pas du tout. Selon elle, le help desk n'était pas une tâche subalterne et toute son équipe, y compris elle-même, en faisait (témoin F_____). A_____ avait de la difficulté à accepter les critiques et ses réactions étaient différentes selon les occasions; à une reprise, il s'était excusé de ne pas avoir fait suffisamment de help desk et avait affirmé qu'il allait également faire sa part par rapport à l'équipe (témoin F_____).

Selon E_____, à l'issue de cette réunion les objectifs de A_____ avaient été définis de manière plus précise; une participation accrue de sa part au help desk était nécessaire. Le but était de concentrer les objectifs vers les tâches pour lesquelles A_____ était le plus compétent, de manière à mieux l'évaluer concrètement. Le help desk était mesurable en fonction des jours durant lesquels l'intéressé répondait aux emails et par l'analyse du nombre et de la qualité des réponses fournies (témoin E_____).

A l'issue de cette réunion, A_____ a été soumis à une période d'évaluation de trois mois, à l'issue de laquelle ses performances devaient être réexaminées.

h. En avril 2011, G_____, subordonnée de E_____, est devenue la supérieure hiérarchique directe de A_____ et lui a demandé de consacrer dorénavant 50% de son temps au help desk. Elle a en outre pris la décision de lui interdire de travailler depuis son domicile.

G_____ a souhaité que A_____ soit présent au bureau afin de pouvoir examiner sa manière de travailler, dans la mesure où il lui avait été demandé d'améliorer ses performances. Elle s'était donc également abstenue de travailler depuis son domicile. A cette époque, A_____ était le seul à rencontrer des problèmes de performances nécessitant une évaluation (témoin G_____).

Selon G_____, A_____ avait beaucoup de problèmes avec le help desk; il n'en faisait pas assez et ses réponses étaient parfois inadéquates, voire fausses. Il était également un peu lent dans ses réponses. Il y avait donc un problème du point de vue du rythme et de la qualité du travail fourni. Le planning relatif au help desk prévoyait une semaine durant laquelle le collaborateur concerné devait passer la majorité de son temps à remplir cette tâche; A_____ n'accomplissait pas cette activité les jours où il lui appartenait de le faire, de sorte que G_____ ou d'autres collègues devaient reprendre cette tâche (témoin G_____).

A_____ devait accomplir trente jours de help desk par trimestre. Cependant, par email du 19 mai 2011, il a fait savoir à G_____ qu'il ne pourrait pas remplir son quota, compte tenu de son planning de travail et des projets qu'il avait en cours. Cette dernière lui a alors répondu que son calcul des charges était faux, le help desk n'étant pas une tâche qui s'effectuait durant toute la journée. Le vendredi par exemple, il y avait moins de demandes et certaines d'entre elles ne prenaient que cinq minutes (témoin G_____).

G_____ avait expliqué à plusieurs reprises à A_____ que trente jours de help desk ne correspondaient pas à trente jours de travail complet et elle lui avait demandé quels jours lui convenaient le mieux pour cette activité, ce qu'elle n'avait jamais fait à l'égard d'un autre employé (témoin G_____).

A_____ et G_____ se rencontraient chaque semaine pour discuter des cas qui avaient posé un problème, que cette dernière a évalués entre deux et quatre par semaine (témoin G_____). Lors de ces réunions, elle lui expliquait ce qui n'allait pas et lui donnait des conseils, le problème étant, selon elle, que A_____ n'était pas enclin à accepter ce genre de remarques: il se braquait et essayait de se justifier et de fournir des explications. Il était également arrivé que l'intéressé n'incorpore pas dans des documents certaines corrections qui lui avaient été demandées. De manière répétée, A_____ rendait les documents qu'il devait préparer avec du retard, alors que sa charge de travail était normale, voire moins importante que celle de ses collègues (témoin G_____).

En revanche, les formations données par A_____ avaient toujours été jugées très bonnes par le directeur du département du développement et des services de

formation de B_____, l'intéressé étant considéré comme un très bon formateur, ce que démontraient par ailleurs les fiches des participants (témoin O_____).

A la fin du printemps 2011, A_____ a parlé de sa situation professionnelle à l'un de ses amis, H_____, qui dirigeait un grand groupe d'employés au CERN. Il lui a demandé son avis sur sa situation au travail et des conseils sur ce qu'il pouvait faire pour l'améliorer, expliquant que beaucoup de ses collègues quittaient son département et qu'il ne savait pas quand son tour viendrait (témoin H_____). Il lui a expliqué que certaines tâches qui lui avaient été données n'étaient pas compatibles entre elles, notamment le planning qu'on lui avait attribué pour le help desk. H_____ avait constaté qu'à cette époque A_____ était assez déprimé, tendu et nerveux, alors qu'en général, c'était une personne plutôt amicale et positive; en automne 2011, il avait constaté que A_____ était de nouveau heureux (témoin H_____).

i. Par courrier du 6 juillet 2011, confirmant l'annonce orale faite le même jour à l'intéressé, B_____ a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 octobre 2011, l'employé étant libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat.

La décision de licencier A_____ a été prise sur la base de la synthèse effectuée par G_____ après une période d'observation de trois mois (témoin E_____).

j. Par courrier du 22 septembre 2011, A_____ a fait opposition à son congé.

k. A une date non précisée, A_____ a été engagé par I_____, une organisation internationale active dans le même domaine que B_____ et collaborant avec celle-ci.

A_____ a indiqué que l'ambiance de travail était bonne auprès de son nouvel employeur, au sein duquel il accomplissait des tâches similaires à celles qui lui étaient confiées chez B_____.

l. Par courrier de son conseil du 10 janvier 2012, B_____ a notamment reproché à A_____ d'avoir transféré des données de l'entreprise sur son compte email personnel à la suite de son entretien de licenciement et lui a demandé de détruire toutes les copies des emails envoyés le 6 juillet 2011, ainsi que de détruire ou retourner toutes les autres données ou informations concernant B_____ en sa possession. B_____ a en outre exigé de l'intéressé qu'il confirme par écrit qu'il se conformerait à cette requête d'ici au 15 janvier 2012, en annexant une liste complète des informations supprimées ou retournées, précisant que s'il ne satisfaisait pas à ces exigences, "*B_____ n'aurait d'autres choix que d'engager des poursuites pénales à son encontre*".

B_____ a en outre informé A_____ de ce qu'elle savait qu'il avait contacté des membres de son personnel pour tenter d'obtenir des copies d'informations figurant

sur le disque qui lui avait été assigné sur le réseau pendant la durée de son emploi, en le priant de cesser immédiatement ses interventions. Elle a ajouté qu'en conséquence, l'accès de A_____ au système "B_____ Connect" avait été désactivé et que le personnel de réception avait reçu l'instruction de ne pas le laisser pénétrer dans les locaux.

Le courrier se concluait comme suit : "*Considérant les relations de travail étroites avec le I_____, et si ces problématiques devaient se poursuivre (y compris les demandes d'indemnités ou de paiements complémentaires), Monsieur J_____ sera contraint d'exposer ces trois derniers points [désactivation de l'accès "B_____ Connect", interdiction de pénétrer dans les locaux de B_____ et cessation de participation de E_____ à toute réunion en présence de A_____], sur une base confidentielle, au Senior Management de le I_____ lors de sa prochaine rencontre avec eux le 19 janvier 2012. Il est très important qu'ils sachent qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle et qu'elle ne doit pas être interprétée comme un changement de politique de B_____ à l'égard de I_____.* Votre client doit être conscient que, avant qu'il se soit vu offrir un emploi par le I_____, celle-ci a contacté Monsieur J_____ pour lui demander de confirmer que son engagement ne mettrait pas en péril le travail commun avec B_____. A ce moment-là, B_____ pensait effectivement que cela ne serait pas le cas. Cependant, la situation a changé et ma cliente n'aura probablement pas d'autre choix que d'en informer le I_____."

m. Par courrier du 4 avril 2012, J_____, Secrétaire général de B_____, s'est adressé au Secrétaire général de I_____ en ces termes (traduction libre) :

"Nous avons été informés [...] que A_____, désormais employé de I_____, a l'intention d'intenter une action judiciaire contre B_____ concernant des problèmes lors de son départ de chez B_____. Vous comprendrez qu'il est impossible pour B_____ de travailler avec A_____ dans ces circonstances. C'est pourquoi, nous demandons respectueusement que I_____ assigne d'autres personnes que A_____ aux activités impliquant une collaboration avec B_____ et le personnel de B_____. Cela inclut tout travail en relation avec les comités K_____ [...] et tous groupes de travail conjoints avec L_____."

B. a. Le 30 avril 2012, A_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B_____ et a conclu au paiement de la somme totale de 80'200 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, de dommages-intérêts pour mobbing et d'indemnité pour tort moral. Il a également conclu à la remise d'un certificat de travail et à la constatation des atteintes à sa personnalité.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 18 juin 2012, A_____ a déposé, le 18 septembre 2012 devant le Tribunal des prud'hommes, une demande tendant à ce que B_____ soit condamnée à lui verser une somme totale de 65'000

fr., soit 46'000 fr. à titre d'indemnité pour résiliation abusive, 15'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral pour mobbing avant son licenciement et 4'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral pour mobbing après son licenciement.

Il a également conclu à la modification du certificat de travail remis par son employeur, en énumérant les mentions qu'il souhaitait voir apparaître dans le nouveau document, ainsi qu'à la constatation de l'illicéité des atteintes à sa personnalité, lesquelles avaient pris les formes suivantes: interdiction de pénétrer dans les locaux de B_____, interdiction d'accéder à la plateforme web, menace du dépôt d'une plainte pénale par courrier du 10 janvier 2012, menace d'une indication à son employeur actuel des mesures précitées, courrier adressé par J_____ à I_____ le 4 avril 2012.

A_____ a encore conclu à ce que B_____ rétablisse son accès à sa plateforme web et soit condamnée à rédiger un courrier, en des termes choisis par lui, à I_____, ainsi qu'à publier un message sur son site intranet en page d'accès.

Il a allégué que ses performances et ses évaluations avaient été jugées très bonnes par son supérieur hiérarchique, C_____ ; il avait toujours eu des retours positifs sur son travail jusqu'à l'arrivée de E_____. A partir de ce moment-là, le climat avait radicalement changé au sein du département informatique de B_____, E_____ ayant procédé à plusieurs licenciements début 2010. Alors qu'il se trouvait à l'étranger, il avait appris le licenciement de l'un de ses collègues directs en mai 2010 et s'était enquis de son sort personnel auprès de E_____, lequel lui avait répondu qu'il en parlerait avec lui à son retour. Cette absence de réponse concrète l'avait angoissé. A partir de ce moment-là, E_____ avait commencé à chercher des prétextes pour se plaindre de lui et à l'ignorer alors qu'il se montrait très aimable avec les autres employés, cette attitude ayant été suivie par d'autres collègues qui avaient cessé de le saluer et lui manquaient ostensiblement de respect. Il avait été progressivement mis à l'écart par E_____, qui ne montrait que peu ou aucun intérêt aux projets qu'il lui confiait.

Selon A_____, à l'époque où on lui a demandé de rédiger le mode d'emploi des "national technical committees", il était totalement surchargé de travail. Il avait alors expliqué qu'il n'avait que peu de temps et que, s'il s'occupait de rédiger ce document, les autres tâches qu'il devait accomplir allaient en pâtir. F_____ lui avait dit d'avancer autant qu'il le pouvait. Il avait finalement accepté de se charger des présentations, mais n'avait eu accès au programme lui permettant de rédiger le mode d'emploi qu'une semaine avant son départ en vacances. Selon lui, les critiques formulées à l'égard de son mode d'emploi étaient infondées, puisque seuls des détails insignifiants avaient été changés par rapport au projet qu'il avait rédigé.

A la suite des courriels respectifs de F_____ et E_____ qui mettaient en cause la qualité de son travail, A_____ leur avait demandé des explications lors de la

réunion du 16 mars 2011. F_____ lui avait alors répondu que s'il n'avait pas le temps pour les présentations, elle aurait pu les faire elle-même. Il s'était senti désespéré, car quoi qu'il fasse, il faisait faux. Selon A_____, F_____ était habituellement toujours prête à l'aider. Cependant, elle contrôlait tout ce qu'il faisait et considérait qu'il y avait des fautes même dans les tâches les plus simples et alors même qu'il suivait les procédures de B_____.

A_____ a allégué avoir ensuite été relégué à la tâche subalterne du help desk, à laquelle il devait désormais consacrer la moitié de son activité. Ses supérieurs ne l'avaient pas informé du fait qu'il était sujet à une période d'évaluation de trois mois et ce jusqu'à ce qu'il apprenne qu'il lui était fait interdiction de travailler depuis son domicile, cette interdiction ne répondant à aucune nécessité objective. Celle-ci était d'autant plus pénible qu'à ce moment-là, des travaux de construction de longue durée avaient été entrepris à l'étage situé juste au-dessus des locaux de B_____. Il avait par ailleurs été harcelé par G_____, qui se livrait à des micro-analyses des réponses qu'il donnait dans le cadre de l'accomplissement de son activité de help desk, précisant qu'il en faisait autant que ses collègues en la matière. Cependant, comme il effectuait plus souvent des ateliers à l'étranger, il était davantage absent du bureau que ses collègues.

Il avait eu le sentiment que ses supérieurs agissaient différemment avec lui qu'avec les autres, raison pour laquelle il avait demandé une réunion avec E_____ et G_____. Lors de cette rencontre, il les avait invités à lui dire sincèrement s'ils voulaient qu'il quitte B_____, ce à quoi ils avaient répondu par la négative, ajoutant qu'il suffisait qu'il travaille plus et fournisse plus d'efforts. Cependant, il avait compris, à ce stade, qu'il n'arriverait pas à accomplir l'entier des tâches confiées, à savoir les projets à réaliser, les formations à donner et le help desk.

Il avait continué jusqu'à son licenciement à subir le harcèlement de ses supérieurs hiérarchiques, qui remettaient toujours en cause la qualité de son travail. Après son licenciement, il avait continué à subir du mobbing de la part de son employeur, qui lui avait non seulement interdit de pénétrer dans ses locaux et bloqué ses accès à la plateforme web "B_____ connect", mais s'était encore adressé à son nouvel employeur en le priant de ne plus lui déléguer un quelconque projet impliquant une collaboration avec B_____.

b. Par mémoire de réponse du 21 novembre 2012, B_____ a conclu au déboutement du demandeur de toutes ses conclusions.

Selon B_____, A_____ avait été licencié au motif que son travail ne satisfaisait pas aux exigences posées par la société en termes de gestion des délais et de qualité et ce malgré plusieurs avertissements et conseils donnés à l'intéressé. Les prestations de A_____ en matière de présentations de séminaires étaient satisfaisantes, mais ces présentations n'étaient qu'un aspect mineur du poste qu'il

occupait, de sorte que B_____ n'avait pas été convaincue de le garder à son service.

B_____ s'est défendue d'avoir porté atteinte à la personnalité de A_____ de quelque manière que ce soit. A ce titre, elle a allégué que les locaux de l'Organisation et la plateforme web lui appartenaient, de sorte qu'elle était légitimée à en refuser l'accès à quiconque, sans avoir à se justifier. Les mesures prises après le licenciement de A_____ étaient d'autant plus justifiées que ce dernier, congédié, avait transféré des fichiers de B_____ sur son adresse email privée. Quant au courrier envoyé au secrétaire général de I_____, il se bornait à informer ce dernier que B_____ avait appris que A_____ s'apprêtait à intenter une action en justice à la suite de son licenciement, sans mentionner les motifs de celui-ci.

c. A_____ a été promu par son nouvel employeur au poste de "*I_____ Community Support & Services Manager*", avec effet au 1^{er} janvier 2014.

d. Par jugement du 5 février 2015, notifié le lendemain à A_____, le Tribunal des prud'hommes a déclaré sa demande recevable (ch. 1 du dispositif), a condamné B_____ à remettre à A_____ le certificat de travail modifié dans les termes figurant au considérant 8 de sa décision (ch. 2) et a dit qu'il ne serait pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 3), les parties étant déboutées de toute autre conclusion (ch. 4).

Les termes figurants au considérant 8 de la décision sont les suivants :

"We, the undersigned, the International Organization for Standardization (B_____), hereby certify that Mr. A_____, born on 25 april 1970, was employed by us from 2 May 2007 as an « Electronic Services Coordinator » in the Project Management and Electronic Services group of the Standards department and from 9 July 2009 until 31 October 2011 as a « Business Analyst » within the Information Technology and Electronic Services department.

Reporting to the head of the Project Management and Electronic Services group within the Standards department, A_____ 's main tasks « Electronic Services Coordinator » were as follows :

- Conducting business requirement analyses and preparing functional designs for IT solutions in cooperation with B_____ member organizations and technical experts in technical committees and working groups;*
- Participating in IT implementation projects as business owner to ensure the implementation of functional requirements, the monitoring of project progress and roll-out of the projects;*
- Organizing and conducting national and regional training workshops for B_____ member organizations and technical experts in technical committees and working groups, including special workshops for developing countries as a part of the B_____ Developing Country programme;*
- Preparing documentation on the use and the features of IT applications for B_____ member organizations and technical experts;*

-
- *Leading and participating in project teams under B_____’s IT Strategies Implementation Group with the task to monitor ongoing IT projects developed jointly by the B_____ Central Secretariat and the B_____ member organizations.*

As a "Business Analyst" A_____ worked in partnership with the B_____ member organizations, technical experts, other users and our IT Development & Infrastructure teams. He recommended solutions, and led and participated in a number of projects. His keys responsibilities included :

- *Preparing and delivering training workshops on standardization processes and the use of IT and e-service applications in various B_____ member countries, including developing countries, as well as writing and maintaining training materials;*
- *Acting as Project Manager for several B_____ projects, including the B_____ eCommittees (Entreprise Content Management) project, and communicating progress on IT projects to the B_____ member organizations;*
- *Participating in the B_____ IT Strategies Implementation Group at a global level, in order that customer needs were taken into consideration appropriately in the IT projects planning and implementation;*
- *Participating in the Directives Maintenance Team of the B_____/I_____ Joint Technical Committee on Information Technology (K_____);*
- *Studying and resolving « business problems » for B_____ member organizations, Technical Committees and Working Groups and providing international support as well as support for the B_____ business departments regarding technical questions.*

In addition to the above-mentioned responsibilities, A_____ took a personal initiative to introduce B_____ eServices to other international organizations such as the WHO, WIPO and the UNHCR.

A_____ performed his duties conscientiously, with enthusiasm, diligence and initiative.

He has extensive expertise and practical experience in the processes, procedures and practices of standards development at both national and international level. He has proven himself to be very dedicated and autonomous, conscientious and self-disciplined.

We regularly received excellent feedback from technical experts and other users about his training and support activities.

He demonstrated a high degree of sensitivity towards different cultures and a capability to explain complex issues in a manner which made them understandable to end users from various linguistic and cultural backgrounds.

A_____ completed tasks to our satisfaction.

We wish A_____ all the best for his future professional life.

E_____

Director Information Technology and Electronic Services"

- C. a.** *Par acte expédié le 9 mars 2015 au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, A_____ a formé appel contre le jugement précité, concluant à l'annulation des chiffres 2 et 4 de son dispositif.*

Cela fait, il a conclu, sous suite de dépens d'appel, à la condamnation de B_____ :

- *à lui verser une indemnité de 46'000 fr. pour licenciement abusif;*

-
- à lui verser une indemnité de 10'000 fr. en réparation du tort moral subi avant le licenciement;
 - à lui verser une indemnité de 4'000 fr. en réparation du tort moral subi après le licenciement;
 - à lui remettre un certificat de salaire [*recte*: de travail] comportant les mentions suivantes en plus de celles figurant au considérant 8 de la décision entreprise :
 - a. "*at its full satisfaction*" (au lieu de "*at its satisfaction*") et
 - b. "*In June 2011, A_____ received an internal innovation prize for the improvement of B_____ processes ("B_____ Cool Idea") awarded by the B_____ Secretary General Mr. J_____";*
 - à lever l'interdiction générale qui lui a été faite de pénétrer dans les locaux de l'organisation, ainsi qu'à rétablir son accès à la plateforme web de B_____;
 - à écrire à I_____ un courrier rédigé en ces termes :

"On April 4, 2012, we wrote to you requesting I_____ to assign other people than A_____ to activities which involve working with B_____ and B_____ 's staff, including any work related to the K_____ committees and any joint working group with L_____. A Court has found that these measures were unfounded. We therefore withdraw the request and apologise for the inconvenience and embarrassment caused to you and to A_____, whom we look forward to working with in the future";
 - à publier sur son site intranet, en page d'accès, le message suivant :

"In the beginning of 2012, B_____ took the step of forbidding Mr. A_____ to enter the premises of B_____ and suppressed his access to B_____ 's web platform. Additionally, we requested his new employer not to assign A_____ to any joint projects with B_____. A Court has found that these measures were unfounded. We have therefore withdrawn them and apologise for the inconvenience and embarrassment caused to A_____, whom we look forward to working with in the future".

Il a en outre conclu à la constatation de l'illicéité des atteintes à sa personnalité consistant en: l'interdiction qui lui a été faite de pénétrer dans les locaux de B_____, la suppression de son accès à la plateforme web interne de B_____, la menace par courrier du 10 janvier 2012 d'une indication à I_____ des deux mesures précitées, la menace par courrier du 10 janvier 2012 du dépôt d'une plainte pénale à son encontre et le courrier du 4 avril 2012 de J_____ à I_____.

b. Par mémoire de réponse du 7 mai 2015, l'intimée a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation de la décision déferée, avec suite de frais et dépens.

c. L'appelant ayant renoncé à répliquer, les parties ont été avisées le 16 juin 2015 de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal (art. 124 let. a LOJ, E 2 05).

- 1.2** En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance étant supérieure à 10'000 fr.

Le présent appel a en outre été déposé dans la forme prescrite par la loi et dans le délai légal; partant, il est recevable.

- 1.3** La Chambre des prud'hommes dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

2. L'appelant réclame une indemnité de 46'000 fr. pour licenciement abusif.

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

L'art. 336 CO concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70; ATF 123 III 246 consid. 3b).

La liste des cas de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Le grief du caractère abusif suppose toutefois que les raisons invoquées aient un degré de gravité comparable à celui des circonstances que l'art. 336 CO mentionne expressément (ATF 132 III 115 consid. 2.1 = JdT 2006 I 152; DUNAND, in DUNAND/MAHON (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 11 ad art. 336 CO).

L'art. 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, est la disposition légale centrale pour déterminer les autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus à l'art. 336 CO. Le congé est abusif dans tous les cas où, avant de procéder au licenciement, l'employeur a enfreint les obligations découlant de l'art. 328 CO en ne prenant pas les mesures adéquates pour protéger

ledit travailleur (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 2007, n. 3 ad art. 336 CO).

L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5).

2.1.2 Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2010 du 25 janvier 2011 consid. 4.1; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1; 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 348; WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solution ?, in AJP/PJA 1998, p. 792).

La résiliation du contrat de travail d'un employé qui a été harcelé sera considérée comme abusive lorsque le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement dont l'employeur se prévaut lors de la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2; DUNAND, op. cit., n. 30 ad art. 336 CO).

2.1.3 L'abus peut également 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). Il faut dans ce cas que l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation ou, de manière plus générale, qu'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid.

2.2.1; 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 649).

En revanche, un comportement de l'employeur qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.2; 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2). Ainsi, ne rend pas abusif le congé le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur. Seules des circonstances aggravantes, comme la communication à des tiers de déclarations attentatoires à la personnalité, sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.3).

2.1.4 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 115 II 484 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4P.334/1994 du 7 juillet 1994; STEIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993 I 360).

2.2 Selon l'appelant, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que le congé était fondé sur des motifs objectifs, en retenant notamment que tous les témoins entendus sur la qualité de ses prestations avaient déclaré que celles-ci étaient inégales selon les tâches confiées. Toujours selon l'appelant, pour démontrer qu'elle n'avait été guidée que par des motifs objectifs, l'intimée aurait dû apporter la preuve que son licenciement était l'*ultima ratio*, rendue nécessaire par des performances irrémédiablement catastrophiques. Or, les témoins n'avaient pas fait de telles déclarations et abstraction faite des témoignages de E_____, G_____ et F_____, le résultat des enquêtes était positif pour lui.

Le raisonnement de l'appelant ne saurait être suivi. Il résulte du dossier soumis à la Chambre de céans que l'intimée n'a pas dépeint un tableau catastrophique de ses performances. Elle n'avait d'ailleurs pas à le faire, puisque des performances simplement insatisfaisantes, sans nécessairement être très mauvaises, suffisent à constituer un motif objectif de licenciement. En l'occurrence, l'intimée a motivé le licenciement de l'appelant en exposant que le travail de ce dernier ne satisfaisait

pas à ses exigences en termes de gestion des délais et de qualité et quoi qu'en dise l'appelant, les enquêtes ont corroboré cette version des faits.

Certes, les témoignages des deux premiers supérieurs hiérarchiques de l'appelant ont été globalement positifs quant à ses performances. Cependant, il ne ressort pas de leurs déclarations que le travail de l'appelant leur ait toujours donné pleine et entière satisfaction, puisqu'ils ont tous deux relevé qu'à certaines occasions les performances de l'intéressé avaient été moins bonnes (témoignage M_____), voire insatisfaisantes (témoignage C____). Quant aux témoignages de G____ et F____, l'appelant allègue qu'ils sont sujets à caution, car toutes deux auraient été "préparées" par l'intimée avant d'être entendues. Or, ces deux témoins ont été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences pénales d'un faux témoignage, étant relevé que l'appelant a lui-même choisi que G____ soit entendue en qualité de témoin plutôt que de partie. Aucun élément concret du dossier ne permet de retenir que les déclarations de G____ et de F____ seraient inexactes, de sorte qu'il ne saurait être fait grief aux premiers juges, auxquels il appartenait d'apprécier librement la valeur probante des témoignages recueillis (art. 157 CPC), de s'être fondés sur leurs déclarations.

L'appelant semble également faire grief aux premiers juges d'avoir pris en considération la réunion du 16 mars 2011, alléguant que ce "recadrage" n'était qu'un prétexte, dès lors qu'il lui avait été indiqué qu'il devait avancer autant que possible dans l'élaboration du guide pour les comités techniques nationaux, compte tenu des quatre présentations qu'il devait effectuer dans le même délai. Il résulte toutefois des enquêtes que l'appelant n'était pas obligé d'effectuer ces présentations, sa supérieure hiérarchique lui ayant proposé de les préparer à sa place et ayant précisé que l'élaboration du guide était prioritaire. Dès lors, il ne saurait être retenu que les supérieurs de l'appelant l'ont délibérément placé dans une situation d'échec programmé en lui attribuant ces tâches. En outre, il résulte clairement du courriel de E____ à l'appelant du 9 mars 2011 que cette réunion n'a pas été convoquée uniquement en raison de la qualité du guide préparé par l'appelant, mais avant tout en raison de ses performances générales.

A cet égard, l'appelant allègue que E____ a pris prétexte du fait que son projet de guide avait été jugé insatisfaisant par sa supérieure hiérarchique directe le 7 mars 2011 pour remettre radicalement en question l'amélioration de son travail que celle-ci avait pourtant constatée en décembre 2010, ainsi que pour le soumettre à une période probatoire de trois mois. Cette interprétation des faits n'est toutefois pas corroborée par les éléments figurant au dossier. Il résulte en effet de l'évaluation écrite du travail de l'appelant concernant l'année 2010, réalisée par sa supérieure hiérarchique directe, que cette dernière avait certes constaté une amélioration dans le travail de l'appelant; toutefois, elle relevait également des lacunes dans sa manière de travailler, tout en proposant des pistes pour y remédier ("*He [l'appelant] improved his project management work on the 2nd release of e-committees, the 1st release was not that well done and not*

satisfactory. To be more successful in an IT role, Jan needs to work more in depth, be more focused and analytical. Jan needs to remember to focus on priorities and not leave things to the last minute"). Dès lors, le recadrage dont se plaint l'appelant ne paraît pas avoir été un simple prétexte préalable à son licenciement, dans la mesure où il lui avait déjà été demandé auparavant d'améliorer la qualité de son travail, qui n'avait pas été jugée totalement satisfaisante, comme cela ressort également des enquêtes.

Dans ce contexte, l'appelant allègue que les actions de ses supérieurs hiérarchiques à son encontre étaient dictées par une antipathie personnelle, sous couvert de griefs qualitatifs. Il s'agit sans nul doute de son ressenti, mais cela ne signifie pas pour autant qu'il ait réellement fait l'objet de harcèlement psychologique, étant relevé que plusieurs témoins, y compris son premier supérieur hiérarchique, ont relevé de manière concordante que l'appelant avait de la difficulté à accepter les critiques et se montrait parfois récalcitrant aux conseils, comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges. A l'évidence, l'appelant avait des difficultés relationnelles avec E_____ et G_____; cependant, au vu du dossier soumis à la Chambre de céans, l'on ne saurait admettre l'existence d'un faisceau d'indices convergents de harcèlement psychologique de la part de ces personnes à son encontre. En outre, l'appelant a déclaré que F_____ était toujours prête à l'aider, ce qui n'est pas cohérent avec l'allégation de mobbing.

Enfin, le fait que l'appelant ait été choisi parmi quarante à cinquante candidats au moment de son engagement et qu'il ait ensuite donné satisfaction à son nouvel employeur au point de recevoir une promotion, ne suffit pas à démontrer que ses performances au sein de l'intimée ont toujours été bonnes ou à tout le moins satisfaisantes, de sorte que son licenciement ne pouvait qu'être fondé sur des motifs inhérents à sa personnalité. Il résulte des pièces figurant au dossier et des enquêtes que le poste de l'appelant a été sensiblement modifié dans la seconde moitié de l'année 2009 et que la tâche de help desk, jugée subalterne par l'appelant, a été ajoutée à son cahier des charges début 2010. Il s'agit là d'éléments objectifs qui peuvent contribuer à expliquer pourquoi les performances de l'appelant ont été jugées globalement bonnes jusqu'en 2010, puis moins bonnes, voire insatisfaisantes jusqu'à son licenciement en juillet 2011. Ainsi, il n'a pas été démontré que c'est uniquement l'arrivée de E_____ dans le département informatique au début de l'année 2010 qui est à l'origine de la moins bonne évaluation du travail de l'appelant, contrairement à ce que ce dernier tente de soutenir.

Au vu de ce qui précède, les premiers juges ont procédé à une appréciation correcte des faits tels qu'ils ressortent du dossier et des déclarations des témoins en retenant que l'appelant n'avait pas rendu vraisemblable que son licenciement était abusif. Le dossier soumis à la Chambre de céans ne contient pas d'indices suffisants faisant apparaître comme fictif le motif de licenciement avancé par l'intimée, et comme plus plausible le motif abusif allégué par l'appelant.

Partant, l'appel sera rejeté sur ce point.

3. L'appelant se prévaut de l'art. 336a al. 2 *in fine* CO pour prétendre à une indemnité spécifique en réparation du tort moral, en réduisant ses conclusions à 10'000 fr.

3.1.1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO).

L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur. D'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 315 ss), laquelle comprend notamment la vie et la santé du travailleur, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2011).

3.1.2 En cas de violation de l'art. 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts couvrant le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 126 III 395; arrêt du Tribunal fédéral 2C.2/2003 du 4 avril 2003), dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des articles 97 ss et 41 ss CO (SJ 1984 I 556).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes: la violation du contrat constitutif d'une atteinte illicite à la personnalité, un tort moral, une faute, un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral et l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, *Partie générale du droit des obligations*, n. 1565 ss).

Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. S'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II 703; DESCHENAUX/STEINAUER, *Personnes physiques et tutelle*, 4^{ème} éd., 2001, n. 613 et 619).

L'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur. Il faut ainsi que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement et objectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 699 consid.

5.1; 102 II 211 consid. 9; arrêt du Tribunal fédéral 4C.128/2007 du 9 juillet 2007). Ainsi, dans certaines situations, malgré l'illicéité de l'atteinte à la personnalité, la victime ne pourra bénéficier d'aucun dédommagement au titre du tort moral (ATF 129 III 715 consid. 4.4. p. 726; arrêt du Tribunal fédéral 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2).

Selon la jurisprudence, l'allocation et l'évaluation d'une indemnité à verser en application de l'art. 49 al. 1 CO dépendent avant tout de la gravité des souffrances causées par l'atteinte à la personnalité, et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 p. 309; 130 III 699 consid. 5.1 p. 704). Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74 s.; voir aussi ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; arrêt 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 125 III 70 consid. 3a).

3.1.3 Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral (DUNAND, op. cit., n. 27 ad art. 336a CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 315). 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). Il en va ainsi 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, ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 661 s.).

3.2 Les premiers juges ont retenu que les critiques adressées à l'appelant quant à la qualité de son travail étaient fondées et qu'il n'apparaissait pas que la manière dont ces critiques avaient été formulées et communiquées était de nature à porter atteinte à sa personnalité. Ce dernier n'avait en particulier pas établi que ces reproches s'inscrivaient dans une volonté de le dénigrer systématiquement et de le mettre à l'écart, ni qu'il avait été astreint à des tâches subalternes.

Devant la Chambre des prud'hommes, l'appelant n'apporte aucun élément contredisant cette motivation, ni n'élève aucun grief contre celle-ci, se bornant à alléguer que les trois derniers mois de son activité au sein de l'intimée avaient "créé une souffrance" justifiant selon lui une indemnité pour tort moral.

Il a cependant été constaté ci-dessus (cf. *supra* consid. 2.2) que l'appelant n'avait pas fait l'objet de harcèlement psychologique de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Par ailleurs, le certificat médical produit par l'appelant à l'appui de ses dires n'est guère probant; il a été établi en février 2012 et atteste seulement que lors d'une consultation "au printemps 2011" l'appelant avait évoqué une situation de mobbing à son travail dès avril 2011 et qu'il présentait des insomnies, des états d'anxiété et des douleurs qui avaient nécessité une thérapie médicamenteuse. En revanche, il n'est nullement indiqué que le harcèlement psychologique évoqué était à l'origine de ces symptômes, de sorte que ce document, qui ne reflète au demeurant que les déclarations faites par l'appelant à son médecin, n'est pas propre à rendre vraisemblable, en l'absence de tout autre élément probant, l'existence de l'atteinte à la personnalité du fait de l'employeur dont se prévaut l'appelant.

Il apparaît dès lors que l'intimée n'a pas commis de faute, ni d'atteinte illicite à la personnalité de l'appelant avant son licenciement, en particulier pas de la gravité requise par la jurisprudence.

En conséquence, l'appelant n'a pas droit à une indemnité pour tort moral et c'est à juste titre que ses prétentions à ce titre ont été écartées par les premiers juges.

4. L'appelant réclame également une indemnité de 4'000 fr. en réparation du tort moral subi après son licenciement, du fait des mesures que l'intimée a prises à son encontre entre fin 2011 et avril 2012 (interdiction de pénétrer dans les locaux de l'intimée, déconnection de son accès à la plateforme "B_____ Connect", menace de s'adresser à son nouvel employeur pour lui communiquer les mesures précitées, menace de plainte pénale en relation avec les documents emportés au moment de son départ, courrier du 4 avril 2012 de l'intimée au nouvel employeur de l'appelant).

4.1.1 Le devoir de protection de la personnalité des travailleurs déploie principalement ses effets pendant la durée effective des relations de travail (DUNAND, op. cit., n. 11 ad art. 328 CO). La jurisprudence a toutefois eu l'occasion de préciser que l'obligation de protéger la personnalité du travailleur découlant de l'art. 328 CO perdure, dans une certaine mesure, au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 = JdT 2006 I 193). Par exemple, un employeur peut être tenu de verser des dommages-intérêts à un ancien employé lorsqu'il a fourni de faux renseignements sur son compte qui ont découragé une entreprise de l'engager (arrêt du Tribunal fédéral AC.379/2002 du 22 avril 2003 consid. 1 et 2).

4.1.2 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe (art. 28 al. 1 CC). Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC).

L'allocation d'une indemnité pour tort moral suppose que la victime ait subi un tort moral, que celui-ci soit en relation de causalité adéquate avec l'atteinte, que celle-ci soit illicite et qu'elle soit imputable à son auteur, que la gravité du tort moral la justifie et que l'auteur n'ait pas donné satisfaction à la victime autrement (ATF 131 III 26). L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte; n'importe quelle atteinte à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699).

4.2 En l'espèce, à partir du moment où l'appelant n'était plus employé de l'intimée, cette dernière était en droit de lui interdire l'accès à ses locaux, ainsi que de déconnecter son accès à la plateforme web interne de l'Organisation. Peu importe que ces mesures aient été objectivement justifiées ou purement vexatoires, ce qui n'est au demeurant pas démontré. En effet, dans les circonstances du cas d'espèce, ces interdictions d'accès ne sont pas d'une gravité telle qu'elles sont propres à porter atteinte à la personnalité de l'appelant. Celui-ci n'a pas démontré qu'elles lui ont causé un quelconque préjudice, en particulier qu'elles ont nui à sa réputation professionnelle. Il découle plutôt des faits de la cause que ces mesures n'ont eu aucune conséquence négative sur la réputation professionnelle de l'appelant, puisqu'après son licenciement il a rapidement retrouvé un emploi dans le même secteur d'activité, qui plus est auprès d'une organisation qui collabore régulièrement avec l'intimée. A cet égard, il n'est pas non plus établi que les fonctions de l'appelant auprès de son nouvel employeur nécessiteraient d'avoir accès aux locaux ou à la plateforme web interne de l'intimée.

Le même raisonnement vaut *mutatis mutandis* pour le courrier du 4 avril 2012 que l'intimée a adressé au nouvel employeur de l'appelant, afin de lui signifier son refus de collaborer avec ce dernier en raison de l'action en justice qu'il envisageait de déposer contre elle. Certes, cette manière de procéder est inélégante; elle n'est toutefois pas illicite pour autant. En vertu de la liberté contractuelle, l'intimée est en effet libre de choisir ses interlocuteurs et partenaires commerciaux. En outre, elle n'a pas dénigré l'appelant auprès de son nouvel employeur, ni donné d'indications sur leurs relations passées. Enfin, il n'est pas établi que ce courrier ait causé le moindre tort à l'appelant, son nouvel employeur l'ayant gardé à son service à l'issue de la période d'essai, puis promu fin 2013.

La licéité des menaces contenues dans le courrier du 10 janvier 2012 de l'intimée à l'appelant est plus douteuse. La menace de poursuites pénales et celle portant sur la communication au nouvel employeur de l'appelant du fait que ce dernier faisait l'objet de différentes mesures d'interdiction d'accès de la part de l'intimée pourraient, dans certaines circonstances, constituer des atteintes illicites à la personnalité, du fait qu'elles présentent un caractère de contrainte dans la mesure où elles ont été formulées pour obtenir certaines actions de la part de l'appelant

(détruire des documents et renoncer à des prétentions en indemnités ou en paiement complémentaires), potentiellement à son détriment.

La question peut toutefois rester ouverte *in casu*, l'appelant n'ayant pas démontré avoir subi un préjudice du fait des menaces précitées. A n'en pas douter, celles-ci ont dû l'inquiéter. Cependant, il n'était pas démuni face à elles, puisqu'il était déjà défendu par un avocat. En outre, l'appelant n'a pas prouvé son allégué selon lequel lesdites menaces l'avaient entravé dans sa liberté d'action. Dans la mesure où il n'est pas établi que ces menaces, formulées en janvier 2012, aient eu un quelconque impact sur le comportement ou la santé de l'appelant, il ne saurait être retenu qu'elles lui ont causé un tort moral, *a fortiori* un tort moral d'une gravité justifiant le versement d'une indemnité de ce chef. En conséquence, l'une des conditions nécessaire à l'octroi d'une telle indemnité fait défaut.

Partant, le jugement, qui a débouté l'appelant de ses conclusions prises en réparation du tort moral après le licenciement, sera confirmé.

5. L'appelant a conclu à la constatation de l'illicéité des mesures prises à son encontre par l'intimée (interdiction de pénétrer dans ses locaux, déconnection de son accès à la plateforme "B_____ Connect", menace de s'adresser à son nouvel employeur pour lui communiquer les deux mesures précitées, menace de plainte pénale en relation avec les documents emportés à son départ, courrier du 4 avril 2012 de l'intimée au nouvel employeur de l'appelant).

5.1 L'art. 28a CC prévoit qu'en cas d'atteinte à la personnalité, le demandeur peut notamment requérir du juge d'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste (al. 1 ch. 3). Il peut en particulier demander qu'une rectification ou que le jugement soit communiqué à des tiers ou publié (al. 2).

Le but premier de l'action en constatation est la cessation de l'atteinte, la constatation judiciaire de l'illicéité servant à effacer auprès des destinataires de l'assertion litigieuse l'image erronée de celui qui était ainsi attaqué (ATF 123 III 354 = JdT 1998 I 333).

L'action en constatation de l'atteinte présuppose que les droits de la personnalité du demandeur ont fait l'objet d'une atteinte illicite, que celle-ci a pris fin, qu'elle ne menace pas de se reproduire de façon imminente, mais que le trouble qu'elle a créé subsiste. Comme *lex specialis*, l'art. 28a al. 1 ch. 3 CC précise les conditions requises pour que l'on puisse admettre un intérêt juridique à l'action, à savoir la persistance du trouble créé par l'atteinte illicite. La persistance du trouble est donnée principalement à raison de deux situations. Premièrement, des tiers peuvent avoir connu l'atteinte et en retirer de façon durable une impression défavorable concernant tel ou tel aspect de la personnalité de la victime. Deuxièmement, des situations surviennent parfois dans lesquelles aucun tiers n'est impliqué dans l'atteinte accomplie, une récidive n'est certes pas imminente, mais on ne peut l'exclure. Le demandeur peut avoir un intérêt à faire constater l'illicéité

de l'atteinte subie de façon à mettre un terme à une situation juridique incertaine dont l'auteur de la première atteinte risque de profiter pour récidiver (JEANDIN, in PICHONNAZ/FOËX (édit.), Commentaire romand, CC I, 2010, n. 10-12 ad art. 28a CC).

L'action en constatation conserve un caractère subsidiaire par rapport aux deux autres actions défensives de l'art. 28a al. 1 CC. Cette subsidiarité ne prévaut en revanche pas vis-à-vis des actions réparatrices réservées par l'art. 28a al. 3 CC. Le législateur exprime ainsi le principe selon lequel la sauvegarde de ses droits par la victime qui use à ces fins de l'une ou l'autre action défensive/ou mesure de protection prévues à l'art. 28a al. 1 et 2 CC ne saurait en aucune manière la priver de son droit à obtenir réparation, et réciproquement (JEANDIN, op. cit., n. 14 et 19 ad art. 28a CC).

5.2 L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré irrecevables ses conclusions constatatoires, au motif qu'elles étaient subsidiaires par rapport à ses conclusions condamnatoires. Il expose qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une prétention constatatoire générale, dont la recevabilité est subordonnée à l'inexistence d'une action condamnatoire visant les mêmes fins, mais d'un remède expressément prévu par l'art. 28a al. 1 CC, qui se cumule avec une prétention en dommages-intérêts.

Il faut donner raison à l'appelant sur ce point. Dans la mesure où ses conclusions constatatoires sont fondées sur les atteintes à la personnalité qu'il a alléguées, l'appelant est légitimé à requérir à la fois des dommages-intérêts pour tort moral et la constatation de l'illicéité desdites atteintes. Il sera donc entré en matière sur les conclusions constatatoires de l'appelant.

Il a été jugé plus haut (cf. *supra* consid. 4.2) que les mesures consistant en l'interdiction de pénétrer dans les locaux de l'intimée, la déconnection de l'accès de l'appelant à la plateforme web interne de l'intimée, ainsi que le courrier du 4 avril 2012 de l'intimée au nouvel employeur de l'appelant ne constituaient pas des atteintes illicites à la personnalité de ce dernier. Par conséquent, l'appelant sera débouté de ses conclusions constatatoires en relation avec ces mesures.

Quant aux menaces formulées par l'intimée dans son courrier du 10 janvier 2012, elles ne remplissent pas toutes les conditions requises pour la constatation de leur éventuelle illicéité (cf. *supra* consid. 4.2), dans la mesure où la condition de la persistance du trouble créé par l'atteinte fait défaut. Ces menaces ont en effet été envoyées uniquement à l'appelant, de sorte qu'aucun tiers n'est impliqué dans l'atteinte alléguée. Ainsi, il n'y a pas lieu d'admettre que des tiers peuvent avoir connu l'atteinte alléguée et en retirer de façon durable une impression défavorable concernant la personnalité de l'appelant. Par ailleurs, il n'est pas possible de discerner en quoi ces menaces auraient créé une situation juridique incertaine dont l'intimée risquerait de profiter pour récidiver, ce que l'appelant ne prétend pas au

demeurant. Par conséquent, l'appelant sera également débouté de ses conclusions constatatoires concernant les menaces reçues de l'intimée par courrier du 10 janvier 2012.

Au vu de ce qui précède, il y a également lieu de débouter l'appelant de ses conclusions tendant à ce que l'intimée soit condamnée à lever l'interdiction de pénétrer dans ses locaux, à rétablir son accès à la plateforme "B_____ Connect", à adresser un courrier à l'employeur actuel de l'appelant en des termes définis par ce dernier, ainsi qu'à publier le texte choisi par l'appelant sur la page d'accès de son site web interne.

6. L'appelant réclame que le texte du certificat de travail arrêté par le Tribunal soit complété sur deux points, à savoir qu'il indique que l'intimée considère que l'appelant a accompli ses tâches "*at its full satisfaction*", au lieu de "*at its satisfaction*", et qu'il mentionne un prix que l'appelant aurait reçu à l'interne en juin 2011.

6.1 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO).

En ce qui concerne son contenu, le certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, in DUNAND/MAHON (édit.), op. cit., n. 19 ad art. 330a CO).

L'expression "à notre satisfaction" a usuellement pour but de qualifier une prestation de travail peu satisfaisante et en deçà des attentes de l'employeur en ce sens qu'elle aurait pu et dû être supérieure. L'appréciation "à notre entière satisfaction" n'est admissible que dans les cas où le travailleur a fourni une prestation supérieure à la moyenne (AUBERT, op. cit., n. 28 ad art. 330a CO).

6.2 Les premiers juges ont relevé que l'appelant n'avait pas démontré avoir reçu le prix dont il réclame la mention dans son certificat de travail. En appel, il n'établit pas davantage avoir reçu ce prix, se bornant à reprendre ses conclusions sur ce point, sans les motiver d'aucune manière. En conséquence, l'appelant sera à nouveau débouté de ce chef de conclusion.

Par ailleurs, l'appelant a été licencié au motif que son travail ne satisfaisait pas les exigences de l'intimée en termes de gestion des délais et de qualité. Dès lors, l'appelant ne saurait prétendre à l'établissement d'un certificat de travail mentionnant qu'il a accompli son travail à l'entière satisfaction de l'intimée, sa prestation n'ayant à l'évidence pas été supérieure à la moyenne. En outre, si le certificat de travail de l'appelant mentionnait qu'il a accompli son travail à l'entière satisfaction de l'intimée, cette dernière pourrait se voir reprocher d'avoir établi un certificat de travail inexact par un futur employeur.

Partant, l'appelant sera débouté de ses conclusions tendant à la modification du certificat de travail dont le texte a été arrêté par le Tribunal, qui sera donc confirmé.

7. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte que l'appelant, qui succombe par ailleurs intégralement, sera débouté de ses conclusions sur ce point.

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 9 mars 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/51/2015 rendu le 5 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9289/2012-5.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Paola CAMPOMAGNANI

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.