



4A_51/2024

Arrêt du 10 décembre 2024

I

Composition
Mmes les Juges fédérales
Jametti, Présidente, Kiss et May Canellas.
Greffier : M. Esteve.

Participants à la procédure

A. _____,
représenté par Me Joanna Bürgisser, avocate,
recourant,

contre

B. _____,
représenté par Mes Anne Meier et Amel Benkara, avocates,
intimé.

Objet

contrat de travail; résiliation abusive; tort moral; atteinte à l'avenir économique; protection de la personnalité,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 5 décembre 2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice de la République et canton de Genève (C/19602/2020-5; CAPH/128/2023).

Faits :

A.

A.a. B. _____ (ci-après: l'employeur, le syndicat, le défendeur ou l'intimé) est une association dont le but est la défense et la promotion des intérêts sociaux, économiques, politiques, professionnels et culturels des salariés. Il s'engage notamment pour la défense de l'égalité effective entre les femmes et les hommes, en particulier en matière de travail, de salaire, d'éducation, de famille et de société et a, à ce titre, mené diverses campagnes contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Le 27 octobre 2014, le syndicat a engagé A. _____ (ci-après: le travailleur, le demandeur ou le recourant) en qualité de secrétaire syndical avec fonction de conduite affecté à Genève, à compter du 1er septembre 2014 et pour une durée indéterminée.

Les conditions d'engagement indiquent que l'employeur attend de ses collaborateurs qu'ils fassent preuve de respect et de considération dans leurs contacts, échanges de courriels et dans le cadre des médias sociaux et que le comportement hors du lieu de travail, soit pendant les loisirs, est également concerné s'il a des répercussions sur la collaboration au travail. Ces conditions d'engagement prévoient également que la discrimination sous toutes ses formes constitue une violation des valeurs fondamentales du syndicat, qui s'engage à bannir toute forme de harcèlement sexuel et de mobbing, à soutenir les victimes de tels actes et à prendre les mesures nécessaires envers leurs auteurs.

A.b. En 2015, une secrétaire syndicale de l'employeur censée travailler en binôme avec le travailleur a demandé à ne plus collaborer directement avec lui, sa demande étant motivée par des SMS reçus du travailleur en 2012 par lesquels elle s'était sentie sexuellement harcelée.

Le syndicat a chargé le cabinet C. _____ (ci-après: C. _____ ou le cabinet d'enquête), spécialisé en

matière de droit du travail et dans les conseils en cas de conflit et de harcèlement moral et sexuel, de mener une enquête sur ces reproches de harcèlement sexuel. Dans ce cadre, les deux personnes concernées ont été entendues. Au terme de son examen, le cabinet d'enquête a conclu que les actes du travailleur pouvaient être qualifiés d'avances mais non, en tant que tels, de harcèlement sexuel et recommandé à l'employeur de ne pas perdre de vue le comportement du travailleur à l'avenir.

A.c.

A.c.a. À la fin du mois de novembre 2019, D. _____, co-secrétaire générale du syndicat E. _____, a prévenu F. _____, secrétaire régional du syndicat pour le canton de Genève, de la parution prochaine dans la presse d'un article concernant des comportements problématiques du travailleur à l'égard des femmes.

Ledit article a paru le 7 décembre 2019. Sans mentionner le nom du travailleur, cet écrit indiquait qu'une dizaine de femmes avaient souffert du comportement "d'un syndicaliste bien connu", désigné sous le prénom de "G. _____". Le journal précisait notamment avoir récolté les témoignages de collègues directes, subordonnées ou de femmes amenées à négocier avec l'intéressé qui décrivaient toutes les mêmes agissements survenus sur une dizaine d'années, soit des invitations insistantes à des rendez-vous hors du cadre professionnel, des contacts physiques non désirés et des relances incessantes par des courriels ou SMS. Certaines femmes avaient fait part de gestes clairement déplacés, tandis que d'autres dénonçaient des représailles après avoir refusé des avances.

A.c.b. Le 9 décembre 2019, l'employeur a (1) suspendu le travailleur de ses fonctions en poursuivant le versement de son salaire, (2) confié à C. _____ une enquête sur les divers reproches émis par voie de presse à l'encontre du travailleur et (3) publié un communiqué de presse annonçant le déclenchement d'une enquête relative à l'un de ses collaborateurs, dont le but était de permettre à toutes les parties de prendre position sur les accusations faites. Dans ce communiqué, le syndicat appelait les femmes concernées à faire une déposition auprès de C. _____ pour pouvoir éclaircir la situation et prendre les mesures appropriées et soulignait que, si des faits contraires à sa politique de tolérance zéro étaient avérés, ils seraient condamnés sans ambiguïté.

A.c.c. Dans le courant du mois de décembre 2019 puis en janvier 2020, H. _____, membre du syndicat I. _____, a publié sur Facebook des indications permettant d'identifier le travailleur comme étant le syndicaliste accusé dans les médias, avant de le désigner nommément dans une série de commentaires relatifs à des "actes de harcèlement sexuel" et d'"attouchements".

A.c.d. Le 25 mars 2020, C. _____ a rendu son rapport à l'employeur, établi sur la base d'auditions conduites séparément de quatre personnes dont le travailleur. Le cabinet d'enquête a relevé que, même sans correspondre à la définition du harcèlement sexuel, un comportement pouvait être généralement perçu comme désagréable par les personnes qui le subissaient, au point de valoir au collaborateur concerné une réputation solidement ancrée, dont l'employeur avait intérêt à s'occuper. Suite à certains événements, mais également en raison de rumeurs ou de la notoriété acquise par ceux-ci, le travailleur s'était fait connaître pour son comportement à l'égard des femmes. Cela avait eu pour conséquence que ses gestes, compliments ou remarques avaient été interprétés dans cette optique, sans qu'il importe que le travailleur ait réellement éprouvé ou non de l'intérêt pour ces femmes. Au plus tard en prenant connaissance des reproches formulés par l'employeur lors de l'enquête de 2015, le travailleur aurait dû changer sa conduite non seulement vis-à-vis des collaboratrices internes, ce qu'il avait fait, mais également à l'égard des femmes auxquelles il avait affaire professionnellement à l'extérieur, ce qu'il n'avait manifestement pas fait et ce qui pouvait lui être reproché.

C. _____ a également considéré que les faits invoqués par une des personnes entendues étaient crédibles et que l'attitude du travailleur face à ce récit était peu convaincante, de sorte qu'il fallait retenir qu'il l'avait harcelé sexuellement. Le cabinet d'enquête a toutefois estimé qu'en tant que ces faits dataient de près de dix ans et qu'aucun des protagonistes n'était employé du syndicat à l'époque, celui-ci ne pouvait, en sa qualité d'employeur, sanctionner le travailleur que dans le contexte de sa conduite à l'égard des femmes en général.

Aussi, le cabinet d'enquête a-t-il recommandé à l'employeur de signifier un avertissement écrit au travailleur, de lui donner des instructions claires en relation avec son comportement avec les femmes (à l'interne et à l'externe) - à savoir de s'abstenir d'invitations à boire un café, de compliments et, en particulier, de manifestations d'intérêt envers les femmes dans le cadre de son activité professionnelle - et de le menacer de licenciement en cas de contravention.

A.d.

A.d.a. Le 9 avril 2020 s'est tenu un entretien entre les parties, avec la participation par visioconférence d'une enquêtrice de C. _____, au cours duquel il a été signifié au travailleur son congé pour le 31 juillet 2020 avec libération de son obligation de travailler. Le licenciement intervenait en application du principe de tolérance zéro et reposait sur les résultats du rapport d'enquête qui faisaient apparaître qu'il n'y avait pas eu de changement dans le comportement du travailleur depuis l'enquête menée en 2015, son intérêt personnel envers certaines femmes l'emportant sur une collaboration professionnelle.

Parallèlement, le syndicat a émis un communiqué de presse indiquant la fin de l'enquête menée suite aux allégations de plusieurs femmes accusant un collaborateur de harcèlement. L'employeur indiquait qu'après

lecture du rapport d'enquête, il avait, conformément à son principe de tolérance zéro, pris les décisions nécessaires et que pour des raisons de protection de la personnalité, il ne pouvait faire aucune déclaration concernant le contenu du rapport ou les conséquences qui en résultaient.

À la suite de cette publication, plusieurs journaux ont annoncé le licenciement du travailleur.

A.d.b. Par courrier du 25 mai 2020, le travailleur a formé opposition à son licenciement.

A.d.c. En réponse à la demande d'indemnités déposée par le travailleur le 3 août 2020, la caisse de chômage compétente a réduit son droit de trente-sept jours pour faute grave.

A.e. L'organisation faïtière J. _____ (ci-après: J. _____) a adopté, le 23 mars 2021, une résolution réitérant son soutien - voté dans une résolution de décembre 2019 - "aux victimes de 'G. _____'" par 21 voix pour, 0 contre et 0 abstention sur 27 personnes présentes, dont 8 représentants de l'employeur. L'employeur avait exposé préalablement au vote qu'"[u]ne position de J. _____ sur la personne [de 'G. _____'] [...] mettrait [le syndicat] en difficulté, car [il devait] se récuser en tant qu'ex-employeur de 'G. _____'".

B.

B.a. À la suite de l'échec de la tentative de conciliation, le travailleur a formé, le 3 mars 2021, par devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève une demande en paiement pour un montant total de 107'663 fr. 35 nets, intérêts en sus, contre l'employeur aux titres de licenciement abusif, tort moral et atteinte à l'avenir économique. Il a également conclu à ce que le défendeur soit condamné à adresser à tous les syndicats romands un courrier précisant les motifs de licenciement et mentionnant l'absence de harcèlement sexuel de sa part et, subsidiairement, à signer le courrier produit sous pièce 56 de son chargé.

Dans le cadre des auditions conduites par la juridiction de première instance, les témoins interrogés au sujet de l'attitude adoptée par l'intimé lors des séances de J. _____ ont tous affirmé que le syndicat s'était abstenu de participer aux prises de décisions concernant "l'affaire 'G. _____'".

Lors de la dernière audience tenue le 20 septembre 2022 par le Tribunal des prud'hommes, le demandeur a produit une pièce nouvelle, portant la cote 92, en précisant que cette pièce datait de la semaine précédente.

Par jugement du 8 février 2023, le Tribunal des prud'hommes a déclaré irrecevable la pièce 92 du demandeur et a débouté celui-ci de l'intégralité de ses conclusions.

B.b. Statuant sur appel formé par le travailleur, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a confirmé le jugement de première instance par arrêt du 5 décembre 2023, notifié au travailleur le 11 décembre 2023.

C.

Le travailleur a formé un recours en matière civile contre l'arrêt susvisé le 26 janvier 2024. Il conclut à la réforme de la décision querellée en ce sens que l'intimé soit condamné à lui payer le montant net de 85'731 fr. 40 avec les intérêts correspondants et à signer le courrier présenté dans le chargé du recourant sous pièce 56.

L'intimé conclut au rejet du recours, tandis que la cour cantonale s'est référée aux considérants de son arrêt.

Les parties ont déposé des observations complémentaires.

Considérant en droit :

1.

Interjeté, dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 *cum* art. 46 al. 1 let. c LTF), par le demandeur, qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue par un tribunal supérieur statuant en dernière instance cantonale (art. 75 LTF) dans une affaire de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable. Demeure réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs invoqués par le recourant.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (**ATF 140 III 115** consid. 2; **137 I 58** consid. 4.1.2; **137 II 353** consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

S'agissant de l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (**ATF 137 III 226** consid. 4.2; **136 III 552** consid. 4.2). Il ne suffit pas qu'une

appréciation différente puisse être tenue pour également concevable, ou apparaisse même préférable (**ATF 144 I 170** consid. 7.3; **142 II 369** consid. 4.3; **140 III 167** consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (**ATF 140 III 264** consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (**ATF 140 III 86** consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (**ATF 130 I 258** consid. 1.3).

2.2. Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (**ATF 140 III 115** consid. 2, 86 consid. 2). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (**ATF 135 III 397** consid. 1.4).

3.

Dans un premier moyen, le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir fait preuve de formalisme excessif en retenant l'irrecevabilité de sa pièce 92, à l'instar du Tribunal des prud'hommes. Il fait ainsi valoir que le titre qu'il a produit au cours de la dernière audience de débats principaux s'inscrit dans le cadre des faits allégués, non seulement par ses soins mais aussi par le défendeur, de sorte qu'il ne serait pas possible d'estimer que cette pièce ne se rapporte à aucune allégation.

Cette critique n'a pas été soulevée devant la dernière instance cantonale, puisque le recourant a défendu dans son appel que la pièce litigieuse se rattachait à deux de ses propres allégués uniquement, sans référence aux allégués de sa partie adverse et sans contester la décision de première instance sous l'angle d'un quelconque formalisme excessif. Dès lors que le recourant n'a pas satisfait au principe de l'épuisement des griefs sur ce point (**ATF 147 III 172** consid. 2.2 i.f.; **146 III 203** consid. 3.3.4; **144 III 394** consid. 4.1.4; **143 III 290** consid. 1.1; **142 III 413** consid. 2.2.4), le moyen relatif à la pièce 92 est irrecevable.

Le sort de ce grief scelle du même coup celui du moyen tendant au complètement de l'état de fait s'agissant de la circonstance selon laquelle la lettre de licenciement du recourant aurait "largement fuité". En effet, le recourant limite sa critique à ce sujet à un renvoi à son argumentaire relatif au prétendu formalisme excessif ayant conduit à écarter sa pièce 92.

4.

Le deuxième grief du recourant a trait aux faits retenus par la cour cantonale (cf. *infra* consid. 4.1) et à leur appréciation par celle-ci (cf. *infra* consid. 4.2).

4.1.

4.1.1. Le recourant soutient tout d'abord que l'instance précédente aurait versé dans l'arbitraire en refusant, respectivement en ne s'exprimant pas sur ses demandes de voir l'état de fait établi par la juridiction de première instance complété sur quatre points.

4.1.2. C'est le lieu de rappeler que l'appel n'est pas une simple continuation de la procédure qui imposerait à l'instance supérieure de reprendre la cause *ab ovo* pour établir un nouvel état de fait: sa mission se limite à contrôler le bien-fondé de la décision rendue en première instance, et les griefs des parties constituent le programme de l'examen qu'elle doit accomplir (**ATF 144 III 394** consid. 4.1.4; **142 III 413** consid. 2.2.4; arrêt 4A_502/2021 du 17 juin 2022 consid. 4.1). Ainsi et en vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de démontrer, dans son mémoire d'appel, où et comment la première instance a inexactement appliqué le droit ou constaté les faits; il doit exposer, d'une manière compréhensible pour le tribunal supérieur, y compris en ce qui concerne les faits décisifs, les (prétendues) erreurs commises par le premier juge et, de cette manière, le fondement en fait des griefs présentés concernant l'application du droit (arrêts 5A_790/2023 du 23 mai 2024 consid. 5.2; 5A_89/2021 du 29 août 2022 consid. 3.4.2).

4.1.3. En l'espèce, les juges cantonaux, s'exprimant sur deux des quatre faits dont la demande de complètement est réitérée devant la Cour de céans, ont retenu que le demandeur n'avait pas expliqué en quoi ces éléments seraient pertinents pour l'issue du litige.

Ce constat ne souffre d'aucune critique et s'étend à l'ensemble des éléments factuels en cause. En effet, la lecture du mémoire d'appel laisse apparaître un défaut de motivation du grief de constatation inexacte et incomplète des faits sur ces points, le recourant ayant insuffisamment, voire nullement étayé les implications pour l'issue du litige de l'intégration de ces éléments à l'état de fait.

Aussi, pour peu que l'on puisse comprendre que le recourant invoque également une violation de son droit d'être entendu, ce moyen devrait être rejeté, du moment qu'il est établi que le recourant ne s'est pas conformé aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC s'agissant des faits dont il sollicitait le complètement par

l'instance précédente.

La cour cantonale n'a donc commis aucune violation du droit fédéral en refusant de compléter l'état de fait et le grief du recourant tombe à faux.

4.1.4. Au vu de l'échec de ce grief, la Cour de céans demeure pleinement liée par les constatations de la cour cantonale et ne tiendra dès lors pas compte des nombreuses références faites par le recourant, dans les autres moyens qu'il soulève, à des circonstances sortant de ce cadre (art. 105 al. 1 LTF).

4.2.

4.2.1. Le recourant prétend que les juges cantonaux auraient procédé à une appréciation arbitraire des faits en retenant que l'intimé n'avait jamais participé aux votes des résolutions condamnant "G._____".

4.2.2. Abstraction faite des éléments factuels irrecevables (cf. *supra* consid. 4.1.4) sur lesquels le recourant fonde sa critique, celle-ci tient à ce que le procès-verbal de la séance de J. _____ du 23 mars 2021 démontrerait que la résolution de réitérer le soutien aux victimes de G. _____ aurait été adoptée par au moins deux délégués de l'employeur. Selon le recourant, il ne pourrait mathématiquement y avoir aucun doute sur le fait que le syndicat aurait voté ladite résolution.

4.2.3. L'instance précédente a retenu à ce sujet qu'il n'était pas démontré que l'intimé aurait voté en faveur de cette résolution, au regard des déclarations faites par l'employeur lors de la séance et du "calcul des voix peu clair vu le nombre de personnes présentes ce jour-là".

En effet, la cour cantonale a constaté, sans que le recourant le remette en question, que le procès-verbal de la séance de J. _____ du 23 mars 2021 retenait (1) que le syndicat avait annoncé à ses homologues devoir se récuser en tant qu'ex-employeur de "G. _____", (2) que 27 personnes dont 8 représentants de l'employeur participaient à la séance et (3) que seules 21 personnes avaient voté en faveur de la résolution litigieuse, sans qu'aucune opposition ni abstention soit dénombrée.

L'appréciation opérée par les juges cantonaux de cet état de fait, qui décèle une incertitude quant aux personnes ayant adopté la résolution litigieuse, n'apparaît pas insoutenable, étant donné le manque de fiabilité du décompte figurant au procès-verbal, frappé d'une contradiction insoluble entre le nombre de personnes présentes et le nombre de personnes ayant participé au vote.

Le caractère non concluant du procès-verbal de la séance du 23 mars 2021 est encore renforcé si l'on prend en considération les témoignages recueillis par le Tribunal des prud'hommes, lesquels soutiennent que l'intimé s'est abstenu de participer aux prises de décisions concernant "l'affaire 'G. _____'" (cf. *supra* consid. B.a).

On ne saurait partant déceler d'arbitraire dans la manière dont la cour cantonale a apprécié les faits et ce grief s'avère également mal fondé.

5.

Sous trois angles différents, le recourant fait valoir une violation du droit fédéral relativement au traitement réservé par la cour cantonale aux prétentions qu'il a déduites d'un prétendu congé abusif.

5.1. En premier lieu, le recourant se prévaut d'une violation de l'art. 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1) et de l'art. 9 Cst.

5.1.1. Le travailleur affirme que la cour cantonale aurait déclaré de façon péremptoire qu'il s'était rendu coupable de harcèlement sexuel, ce qui résulterait d'une appréciation arbitraire des preuves. Il prétend dans le même temps démontrer, par référence à des circonstances non constatées par l'instance précédente et qui ne font l'objet d'aucune requête valable de complètement de l'état de fait, que les enquêtrices de C. _____ ne pouvaient conclure à l'existence d'un harcèlement sexuel et que l'intimé aurait dû corriger la qualification erronée du rapport de C. _____. Le recourant entend ainsi établir que son licenciement revêtait un caractère abusif, que ce soit en raison du motif ou des circonstances.

5.1.2. Le moyen du recourant manque sa cible.

En effet, les juges cantonaux ont constaté que le demandeur ne remettait pas en cause les motifs de son licenciement dans son appel puisqu'il ne s'y prévalait d'une violation de l'art. 336 CO qu'en lien avec la manière dont le défendeur avait mis fin au contrat. Ils ont donc retenu, en application des principes dégagés de l'art. 311 al. 1 CPC (cf. *supra* consid. 4.1.2), que l'étendue de leur examen était limitée, s'agissant de la prétention du demandeur en indemnisation de son licenciement abusif, à la manière dont le congé avait été donné par l'intimé.

Dès lors que le recourant ne critique pas l'application par la cour cantonale de l'art. 311 al. 1 CPC, ni ne conteste que les motifs du congé n'étaient pas l'objet de la procédure d'appel, la Cour de céans ne peut, en vertu de l'art. 42 al. 2 LTF et du principe d'épuisement des griefs (cf. *supra* consid. 3), examiner un moyen qui viserait un autre point que la manière dont le licenciement a été donné.

Or, comme le relève l'intimé, la question de la qualification du comportement du travailleur comme harcèlement sexuel ne pourrait éventuellement avoir de portée dans la présente cause que dans le cadre d'une analyse des raisons du licenciement mais non pour l'examen de la manière dont le congé a été donné.

L'instance précédente ne s'y est pas trompée, puisque, contrairement à ce qu'affirme le recourant, elle n'a pas examiné la validité de l'emploi de la notion de harcèlement sexuel et n'a d'ailleurs pas elle-même

procédé à une telle qualification. On doit en outre relever que les motifs avancés par l'intimé dans la lettre de licenciement (cf. *supra* consid. A.d.a) ne s'attachent pas à une telle qualification. Ils reposent bien plutôt sur les manifestations d'intérêt envers les femmes empiétant sur les collaborations professionnelles du recourant, qui ont été mises en évidence une première fois en 2015 et n'ont pas été désignées comme relevant d'un harcèlement sexuel. Partant, le grief du recourant est irrecevable.

5.2. En second lieu, le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir violé les art. 49, 328 et 336 CO ainsi que l'art. 2 CC.

5.2.1. Le travailleur soutient en substance que l'instance précédente n'aurait pas pris en compte un faisceau d'indices qui démontreraient que les motifs du licenciement évoqués par l'employeur étaient mensongers et que les vrais motifs avaient trait à la situation politique et aux pressions subies par le syndicat, de sorte que le congé aurait dû être qualifié d'abusif.

5.2.2. À nouveau, en tant que le recourant s'en prend aux motifs et non à la manière dont le licenciement a été prononcé, qui seule a pu être valablement examinée par l'instance précédente (cf. *supra* consid. 5.1.2), son grief est irrecevable, sans qu'il soit besoin d'examiner les indices invoqués par le travailleur, ne ressortant pour la plupart pas de l'arrêt attaqué.

5.3. En troisième lieu, le recourant invoque une violation de l'art. 49 al. 1 CO et de l'art. 328 CO résultant d'une appréciation arbitraire des preuves.

5.3.1. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En particulier, l'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (**ATF 137 III 303** consid. 2.2.2; **130 III 699** consid. 5.2; arrêt 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.2).

Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit ainsi être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 CO si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; un comportement simplement inconvenant ne suffirait cependant pas (**ATF 136 III 513** consid. 2.3; **132 III 115** consid. 2.2 et 2.3; **131 III 535** consid. 4.2; arrêts 4A_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 3.3).

En outre, le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci (art. 101 al. 1 CO) peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (**ATF 137 III 303** consid. 2.2.2; arrêt 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2).

5.3.2. La cour cantonale a retenu que le licenciement du demandeur n'était pas abusif dans ses modalités et que le travailleur n'avait pas prouvé que l'intimé serait à l'origine de l'atteinte à l'honneur qu'il avait subie. L'instance précédente a notamment considéré que:

- l'appel au public émis par l'intimé le 9 décembre 2019 n'était pas à l'origine des conséquences négatives alléguées par le travailleur sur son avenir professionnel et sa réputation. Bien plutôt, ces conséquences trouvaient leur source dans l'article de presse du 7 décembre 2019 et l'employeur n'avait guère d'autre choix, pour investiguer les reproches formulés dans cette publication - qu'il ne pouvait ignorer sans mettre en péril sa réputation et sa crédibilité, voire engager sa responsabilité -, que de recueillir les dépositions des personnes concernées. En outre, le nom du travailleur n'avait jamais été divulgué à des tiers;
- le fait que le syndicat ait suspendu le travailleur dans l'attente des résultats de l'enquête n'était pas critiquable, étant donné que la gravité des accusations portées contre celui-ci dans l'article de presse du 7 décembre 2019 commandait de ne prendre aucun risque et de protéger la personnalité des éventuelles victimes se trouvant, par hypothèse, parmi son personnel féminin;
- le fait que l'employeur n'ait pas demandé à ses partenaires syndicaux de patienter jusqu'au résultat de l'enquête pour prendre position ne saurait être considéré comme une violation manifeste de son devoir de protection;
- l'intimé n'était pas tenu de modérer les propos de H. _____, l'enquête menée par C. _____ ayant abouti à la conclusion que le travailleur était inadéquat dans son attitude envers les femmes;
- le syndicat n'avait annoncé les motifs du congé ni à l'interne, ni à l'externe, et il s'était abstenu de communiquer le nom du travailleur concerné, le licenciement prononcé, ainsi que les résultats incriminants de l'enquête; et
- l'employeur n'était pas en position de rectifier ou démentir les motifs du licenciement au regard des conclusions de l'enquête.

5.3.3. Par sa critique, le recourant entend démontrer que l'intimé aurait gravement porté atteinte à son honneur et que le licenciement serait abusif en raison des circonstances, ce que la cour cantonale aurait, selon le recourant, dû retenir si elle n'avait fait preuve d'arbitraire.

Le recourant se contente cependant de substituer son appréciation des preuves à celle effectuée par la cour cantonale, sans démontrer que la conclusion à laquelle sont parvenus les juges cantonaux serait insoutenable ou encore que ceux-ci auraient violé l'art. 328 CO ou l'art. 49 al. 1 CO.

Ainsi, pour tenter d'établir le caractère arbitraire du raisonnement des juges cantonaux, le recourant argumente tout d'abord qu'il serait dépourvu de sens, en l'absence de toute plainte des équipes du syndicat,

de considérer que l'employeur devait protéger les victimes potentielles en son sein par la mise à pied du travailleur. Le recourant perd cependant de vue que la cour cantonale a constaté, sans qu'il le remette en cause, que l'article de presse à l'origine de sa suspension faisait état d'accusations émanant de ses collègues directes et de ses subordonnées (cf. *supra* consid. A.c.a).

Le recourant fait ensuite valoir que l'employeur se serait trouvé dans l'obligation de prendre diverses mesures auprès de H. _____, des médias et des autres syndicats membres de J. _____ afin de protéger sa personnalité. De même, le recourant prétend que l'intimé aurait été tenu de s'abstenir de certaines démarches dont en particulier de publier un appel à la délation par voie de presse qui serait, selon lui, clairement attentatoire à sa personnalité. Ce faisant, le recourant ne discute cependant pas la motivation de la cour cantonale mais réitère, voire complète la critique qu'il a développée devant cette instance. Partant, eu égard à la nature appellatoire du présent grief, celui-ci est irrecevable.

6.

Le recourant reproche aux juges cantonaux une violation de l'art. 97 CO, de l'art. 336a al. 2 CO et de l'art. 328 CO en relation avec sa prétention en indemnisation d'une atteinte à son avenir économique, dont il réduit désormais le montant.

Toutefois, le recourant ne développe pas d'argumentaire à l'encontre du constat, dressé par l'instance précédente, d'absence de violation par l'intimé de ses obligations.

La cour cantonale a en effet retenu que l'employeur s'était efforcé de ne pas communiquer d'autres informations que celles rendues nécessaires par la médiatisation de l'affaire, en dévoilant le moins de détails possibles afin de protéger l'identité et la personnalité du travailleur.

Or, le recourant s'en tient dans sa critique à un renvoi à l'argumentaire qu'il a développé à l'appui de son précédent grief, examiné ci-avant (cf. *supra* consid. 5.3) et à une tentative de démonstration du caractère causal des prétendus manquements de l'employeur sur ses perspectives d'emploi.

Aussi, compte tenu du sort échéant au grief susvisé (cf. *supra* consid. 5.3.3) et de la motivation insuffisante du moyen ici en cause (art. 42 al. 2 LTF), celui-ci est irrecevable.

7.

Dans un ultime moyen, le recourant se prévaut d'une violation de l'art. 28 CC pour prétendre au droit de disposer d'une lettre de l'intimé lui permettant de mettre fin aux accusations de harcèlement le visant. Il fait valoir en substance que l'employeur aurait omis d'apporter un démenti qui aurait pu protéger sa personnalité, alors que, selon lui, l'intimé aurait, d'une part, eu connaissance des conclusions tirées de sa situation par la presse et les autres syndicats et, d'autre part, su que les faits ayant déclenché cette tempête médiatique n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Étant donné que les circonstances qu'invoque le recourant n'ont aucunement été constatées par l'instance précédente, ce grief se révèle mal fondé.

8.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

Les frais judiciaires et les dépens seront mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 4'500 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimé une indemnité de 5'500 fr. à titre de dépens.

4.

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

Lausanne, le 10 décembre 2024

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

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Esteve