



POUVOIR JUDICIAIRE

C/2651/2022

CAPH/96/2024

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 25 NOVEMBRE 2024

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (France), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 novembre 2023 (JTPH/385/2023), représenté par Me Giuseppe DONATIELLO, avocat, WAEBER AVOCATS, rue Verdaine 12, case postale, 1211 Genève 3,

et

B_____ **SA**, sise _____ [GE], intimée, représentée par Me Rayan HOUDROUGE, avocat, WALDER WYSS, rue du Rhône 14, case postale, 1211 Genève 3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 novembre 2024.

EN FAIT

A. a. B_____ SA, sise à Genève, a notamment pour but la gestion de fonds de placement et d'autres formes de placements collectifs.

b. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 28 juillet 2011, B_____ SA a engagé A_____ en qualité de *HR Operation Manager* à plein temps, à partir du 1^{er} octobre 2011. A_____ bénéficiait du statut de cadre. Le salaire annuel convenu était de 142'000 fr. bruts.

Selon ledit contrat de travail, A_____ a signé la mention selon laquelle il approuvait et acceptait de se conformer au règlement du personnel et ses annexes, dont il certifiait avoir pris connaissance.

L'article 7 dudit règlement prévoyait que les heures supplémentaires effectuées par la direction, les membres de la direction et les cadres n'étaient pas sujettes à compensation ou à rémunération.

Le supérieur hiérarchique de A_____ était C_____, directeur des ressources humaines.

c. Entre 2011 et 2017, B_____ SA a régulièrement augmenté la rémunération annuelle brute de A_____ et lui a octroyé des montants variant entre 15'000 fr. et 17'000 fr. à titre de gratification ou de bonus discrétionnaire.

A_____ a, par ailleurs, reçu en 2016 le prix *team player of the year* de la part de B_____ SA.

d. Dans le courant de l'année 2016, à l'arrivée de D_____ et de E_____ au sein du département, C_____ a donné accès à ses collaborateurs à son calendrier *Outlook*.

e. A_____ a ouvert le calendrier de C_____ ainsi partagé. Le système prévoyait une option permettant d'ouvrir soit le calendrier, soit la messagerie électronique. A_____ a sélectionné l'option messagerie et selon ses déclarations, tous les courriels de C_____ étaient apparus et étaient devenus accessibles.

f. Durant plusieurs mois, A_____ a consulté la messagerie de C_____, laquelle comprenait tant ses courriels professionnels que privés.

g. Fin 2017, début 2018, B_____ SA avait décidé de résilier, de manière ordinaire, le contrat de travail de A_____ pour la fin du mois de juin 2018, au motif que celui-ci entretenait de mauvaises relations avec ses collègues, notamment au sein du département des ressources humaines.

h. Dans ce contexte, conformément à la pratique au sein de B____ SA avant le licenciement d'un employé, le responsable de la sécurité des systèmes d'information (ci-après : CISO, soit *Chief Information Security Officer*), F____, a procédé à un contrôle de l'activité informatique de A_____.

i. Lors d'une réunion qui s'est tenue le 19 juin 2018, F____ a informé C____ que A_____ avait transféré un très grand nombre de documents du réseau sécurisé dédié aux ressources humaines sur son réseau personnel. En examinant ces transferts, C____ a alors constaté que certains documents – notamment les dossiers de candidature de potentiels remplaçants au poste de A_____ – ne pouvaient provenir que de sa propre messagerie électronique. Fort de ce constat, il a été décidé d'investiguer pour savoir si A_____ s'était connecté à la messagerie électronique de C_____.

j. Le 20 juin 2018, A_____ a demandé à s'entretenir avec C_____ et lui a alors confié savoir qu'il était sur le point d'être licencié.

Interrogé par C_____ sur la manière dont il avait appris ce fait, A_____ lui a expliqué avoir eu accès à ses courriels.

k. Une seconde réunion s'est tenue le 20 juin 2018, avec F____, C_____ et A_____, lors de laquelle F_____ a confirmé que A_____ avait eu accès à tous les courriels professionnels et privés de C_____. Des courriels tant privés que professionnels avaient été marqués comme "lu", puis comme "non-lu" quelques secondes plus tard. S'agissant des courriels privés de C_____, A_____ avait notamment "lu" tous les courriels échangés avec son épouse, l'école de ses enfants, son conseiller fiscal ainsi que tout son réseau. Il avait également accédé à tous les courriels échangés avec les membres de la direction.

Devant le Tribunal, F_____ et C_____ ont indiqué que, lors de cette séance, A_____ leur avait indiqué avoir utilisé une "faille informatique" pour accéder à la messagerie électronique de C_____.

Le compte de A_____ a été suspendu à la fin de la journée.

l. Par courrier recommandé du 25 juin 2018, B_____ SA a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet immédiat.

Elle a expliqué avoir découvert, à l'issue d'une enquête interne, qu'il avait accédé de manière non-autorisée et à l'insu de la société, durant de nombreux mois, aux courriels du directeur des ressources humaines et de ses collègues, qu'il avait consulté de manière répétée de très nombreux courriels confidentiels se trouvant sur ces messageries électroniques et qu'il avait extrait des documents confidentiels se trouvant sur ces messageries, y compris des documents appartenant à des personnes externes à la société. Ces actes graves avaient

irréremdiablement rompu le lien de confiance. B_____ SA a exigé de A_____ qu'il supprime immédiatement et complètement tous les documents qu'il avait extraits et qu'il lui confirme par retour de courrier ou de courriel avoir procédé à ladite suppression.

m. Une société informatique externe a été mandatée par B_____ SA pour examiner si A_____ avait exporté les données qu'il avait téléchargées sur son réseau personnel sur d'autres supports informatiques.

Cette enquête, dont le rapport a été rendu le 3 juillet 2018, a permis de confirmer que A_____ avait eu accès aux courriels de C_____ durant deux ans et qu'après les avoirs "lu", il les remettait systématiquement en mode « non-lu ». Les courriels qu'il ne remettait pas en mode « non-lu » étaient ceux que C_____ avait déjà ouverts. En outre, A_____ avait envoyé certains documents sur sa propre messagerie électronique privée, notamment des données salariales ainsi qu'un *curriculum vitae* provenant de la messagerie de C_____. En revanche, rien ne prouvait l'exportation de documents sur d'autres supports informatiques.

n. Par courrier du 11 juillet 2018 à B_____ SA, A_____ a, par le biais de son conseil, contesté les faits qui lui étaient reprochés et a transmis une attestation signée par ses soins selon laquelle il ne disposait d'aucun document appartenant à la société.

Selon son conseil, il n'avait jamais eu ni l'intention ni les compétences informatiques pour aménager, de son propre chef et à l'insu de tous la possibilité d'avoir librement accès à la messagerie électronique des collaborateurs de la société. Bien au contraire, c'était vraisemblablement C_____ qui avait autorisé cet accès, soit seul, soit avec l'aide des informaticiens de la société.

A_____ a par ailleurs a indiqué avoir fait l'objet de comportements visant à le stigmatiser depuis plusieurs mois. Ses collègues de travail lui adressaient à peine la parole et parmi eux, D_____ n'avait eu de cesse de le dénigrer sans raison valable. L'isolement qu'il avait dû subir sur son lieu de travail l'avait conduit à consulter un cardiologue en début d'année. Il avait, en outre, compris durant l'année 2018 que des démarches avaient été entreprises en vue de le licencier.

Il a dès lors réclamé que l'intégralité de son dossier personnel, contenant la totalité de l'enquête interne effectuée à son encontre et sur la base de laquelle il avait été licencié, lui soit restituée. Il a également souhaité que l'enregistrement de son temps de travail lui soit remis sans délai.

o. Le 23 juillet 2018, B_____ SA a contesté la version des faits de A_____, en particulier que C_____ aurait aménagé en faveur de ce dernier un accès à sa messagerie électronique et l'aurait ainsi autorisé à consulter ses courriels.

Elle lui a reproché d'avoir consulté quotidiennement les courriels tant professionnels que privés de son supérieur hiérarchique avant de les remettre en mode "non-lu" et d'avoir extrait des documents de la messagerie électronique de C_____, notamment en les envoyant sur son adresse privée.

Elle a indiqué à A_____ que son dossier personnel lui parviendrait prochainement et qu'en qualité de cadre il ne pouvait prétendre à une rémunération pour d'éventuelles heures supplémentaires effectuées, conformément à l'article 7 du règlement interne de la société.

p. Par courrier du 10 août 2018, B_____ SA a transmis à A_____ son dossier personnel. En revanche, elle a refusé de lui transmettre le compte rendu effectué par le CISO à propos de ses agissements ainsi que le rapport rédigé par la société informatique externe sur les questions de sécurité informatique.

q. S'en est suivi un échange de courriers où chacune des parties est restée sur sa position.

r. Par courrier du 10 mai 2021, A_____ a réitéré sa demande auprès de B_____ SA visant à ce que l'intégralité de ses données personnelles lui soit communiquée.

s. Le 7 juin 2021, la société lui a transmis une copie de son dossier personnel, réitérant pour le surplus les motifs de son refus s'agissant de la production du compte rendu du CISO et le rapport rédigé par la société informatique externe sur les questions de sécurité informatique.

t. Le 29 juillet 2021 A_____ a informé B_____ SA qu'il manquait certains documents personnels le concernant, soit le registre concernant son temps de travail et de repos, le compte rendu du CISO ainsi que le rapport rédigé par la société informatique externe.

u. Par pli du 21 octobre 2021, B_____ SA a fait savoir à A_____ qu'elle qualifiait sa demande visant à obtenir le registre de son temps de travail de *fishing expedition*. Pour le surplus, la société a réitéré les motifs qui justifiaient de ne pas lui communiquer les documents réclamés.

B. a. Par requête déposée en vue de conciliation le 11 février 2022, déclarée non conciliée le 14 mars 2022, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de 122'591 fr. 45 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 juin 2018 et à ce que la société soit condamnée à lui remettre un certificat de travail, dont le contenu devait correspondre au projet de certificat de travail produit par ses soins. Outre la description des activités exercées par A_____, ce projet indiquait que celui-ci était un travailleur acharné, digne de confiance, loyal et motivé, qu'il était compétent tant du point de vue quantitatif que qualitatif, dépassant à tous les

égards les exigences et les attentes de son employeur. Il avait, en outre, un sens aigu de l'entraide, son comportement agréable lui avait valu une très bonne réputation auprès de ses collègues, de ses supérieurs ainsi que de toutes les autres parties avec lesquelles il était en contact. Il avait ainsi rempli ses fonctions à l'entière satisfaction de son employeur.

b. Le 14 mars 2022, B_____ SA a transmis à A_____ un certificat de travail qui ne reprenait que la partie du projet décrivant les fonctions que ce dernier avait occupées, sans appréciation sur la qualité de son travail ou de son comportement.

c. Le 27 juin 2022, A_____ a assigné B_____ SA devant le Tribunal des prud'hommes en paiement de la somme totale de 74'875 fr. 65 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 juin 2018, soit 43'392 fr. 65 bruts à titre d'indemnisation équivalente à trois mois de salaire pour les mois de juillet à septembre 2018, 4'548 fr. 60 nets à titre d'indemnisation relative à la part patronale des cotisations LPP due pour les mois de juillet à septembre 2018, 25'333 fr. 40 nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, 800 fr. bruts à titre d'indemnisation des heures supplémentaires et 800 fr. bruts à titre d'indemnisation du travail supplémentaire. Il a, en outre, conclu à ce que B_____ SA lui remette un certificat de travail dont le contenu devait correspondre au projet annexé à sa demande.

En substance, il a allégué que les motifs qui lui avaient été communiqués par B_____ SA pour justifier son licenciement avec effet immédiat étaient infondés. C_____ lui avait accordé l'accès à sa messagerie électronique dans le cadre de la relation hiérarchique qui existait entre eux. Il n'avait extrait aucun document confidentiel de l'entreprise ou exploité aucune donnée au détriment des intérêts de celle-ci. Il fallait, en outre, tenir compte du contexte dans lequel il se trouvait lorsqu'il avait cherché dans les courriels de C_____ si ce dernier voulait le remplacer.

Dans la mesure où il n'était pas justifié de le licencier avec effet immédiat, il avait droit à une indemnité égale à trois mois de salaire pour la période allant de juillet à septembre 2018, la part de vacances et la part patronale des cotisations LPP. Le comportement de B_____ SA à son égard justifiait également que lui soit versée une indemnité punitive et réparatrice correspondant à deux mois de salaire. Enfin, le contenu du certificat de travail qui lui avait été remis consécutivement à l'audience de conciliation violait les principes de vérité, complétude, bonne foi et bienveillance.

d. Dans sa réponse, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Elle a allégué que C_____, qui n'avait jamais autorisé A_____ à accéder à sa messagerie électronique et à lire le contenu de ses courriels, tant privés que professionnels, s'était senti profondément trahi en comprenant qu'il avait été espionné par A_____. Les aveux de ce dernier et les révélations de l'enquête interne avaient définitivement rompu la confiance à l'égard de son employé, raison pour laquelle elle n'avait eu d'autre choix que de le licencier le 25 juin 2018 avec effet immédiat.

e. Entendu par le Tribunal lors de l'audience du 2 mars 2023, C_____ a déclaré qu'il avait uniquement délégué à A_____ et à d'autres collaborateurs du département l'accès à son calendrier, mais pas à sa messagerie électronique, qui ne concernait en rien le travail de A_____. De manière générale, il n'avait jamais autorisé quiconque à avoir accès à sa messagerie électronique.

Pour sa part, A_____ a allégué qu'en leur donnant accès à son calendrier, C_____ leur avait donné, *de facto*, à lui-même et aux autres collaborateurs, accès à ses courriels, puisque le calendrier était lié à la messagerie, et ce même s'il ne leur avait pas expressément dit qu'il leur donnait également cet accès. Il avait consulté les documents professionnels de C_____, considérant que cela permettait d'harmoniser son travail au sein du département. Comme l'accès à la messagerie électronique de C_____ lui avait été accordé, le fait de la consulter n'était pas propre à rompre le lien de confiance. Il n'avait jamais pris connaissance des courriels privés de C_____. En faisant défiler les courriels, ceux-ci s'ouvraient automatiquement et passaient en mode "lu", raison pour laquelle il avait remis en mode "non-lu" ceux qui ne le concernaient pas, afin que C_____ les voie et les traite. Il avait transféré des données pour pouvoir travailler au quotidien. Il avait détruit les données qu'il avait eues sur sa messagerie électronique privée et n'avait transféré aucune donnée confidentielle à des tiers. Il a admis avoir téléchargé les *curriculum*s des candidats qui avaient postulé à son poste car il se trouvait dans un état de stress.

S'agissant du certificat de travail, C_____ a déclaré qu'un document sans appréciation sur la qualité du travail de A_____ lui avait été délivré, dès lors que celle-ci aurait été négative puisqu'il aurait alors dû faire état en détail de son comportement. Il était exclu de délivrer un certificat de travail dont le contenu correspondrait à celui figurant dans le projet produit par A_____.

f. Il est résulté des enquêtes qu'à l'époque des faits, il n'était pas nécessaire de remplir des formalités particulières ou de faire une demande spécifique auprès du service informatique pour déléguer son calendrier et/ou sa messagerie à d'autres collaborateurs. Le collaborateur était libre de le faire et pouvait y procéder personnellement (témoins G_____, H_____, I_____, J_____, D_____ [auparavant D_____], K_____).

Il était arrivé que certains collaborateurs aient donné accès à leurs collègues, par une manipulation personnelle, à leur calendrier et/ou à leur messagerie, de manière permanente ou uniquement lorsqu'ils étaient en vacances (témoins H_____, J_____, D_____, K_____). Les témoins n'avaient pas eu accès à la messagerie de leur supérieur (témoins H_____, I_____, L_____, M_____) à l'exception de deux d'entre eux, dont une de manière temporaire (témoins M_____, J_____, K_____).

Personne n'a pu dire si C_____ avait délégué sa messagerie à A_____ (témoins G_____, D_____). D_____, n'avait jamais délégué sa messagerie ni reçu de délégation de messagerie et, à sa connaissance, E_____ n'avait pas non plus eu accès à la messagerie électronique de C_____.

Lors des enquêtes, un seul témoin (témoin K_____) a indiqué avoir souvent entendu C_____ faire des remarques négatives ou dégradantes envers ses collaborateurs, dont A_____, ayant de manière générale un comportement hostile à leur égard. Les autres n'avaient pas constaté que C_____ aurait eu un comportement hostile vis-à-vis de A_____ (témoins G_____, H_____, I_____, L_____, J_____, M_____).

Aux yeux de nombreux témoins, A_____ était un employé très impliqué dans son travail, qui ne comptait pas ses heures. Ils n'avaient jamais constaté qu'il aurait eu un comportement inadéquat vis-à-vis de ses collègues (témoins G_____, H_____, I_____, J_____, M_____, N_____, O_____), dont il était apprécié, étant serviable et à leur écoute (témoins H_____, I_____, L_____, J_____).

- C. Par jugement JTPH/385/2023 rendu le 28 novembre 2023, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de toutes ses conclusions et dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Il a notamment retenu que l'administration des preuves n'avait pas permis de déterminer dans quelles conditions A_____ avait obtenu l'accès à la messagerie de C_____. Ce dernier n'avait toutefois jamais verbalisé le fait qu'il avait délégué sa messagerie électronique à A_____ et celui-ci avait utilisé une option pour y accéder lorsque C_____ lui avait délégué l'accès à son calendrier. Il avait également déclaré s'être senti autorisé à consulter les courriels de son supérieur hiérarchique, afin d'harmoniser le travail qu'il devait effectuer, mais il avait également consulté les courriers privés de celui-ci. En outre, chaque fois que A_____ avait consulté un courrier, il avait presque systématiquement usé de l'option « marqué comme non lu » et ce dans un délai extrêmement bref, soit quelques secondes, ce qui tendait à démontrer qu'il voulait cacher ses agissements. A_____ n'avait jamais discuté avec C_____ du fait qu'il accédait à sa messagerie alors qu'il l'avait fait régulièrement pendant plusieurs mois. Ce n'était

que le 20 juin 2018 qu'il lui en avait parlé. La chronologie des faits démontrait ainsi que si la société n'avait pas décidé de résilier le contrat de travail de A_____ et procédé à un contrôle de son activité informatique, ce dernier n'aurait probablement pas informé C_____ du fait qu'il avait accès à sa messagerie électronique. Le Tribunal a donc considéré comme peu probable que C_____ ait volontairement délégué l'accès de sa messagerie électronique à A_____. Le principe de fidélité aurait imposé à A_____, à la découverte de cet accès, qu'il en fasse part à son supérieur pour obtenir l'assurance que cette délégation correspondait à la volonté réelle de ce dernier, ce qu'il n'avait pas fait. Compte tenu de ce qui précédait, le Tribunal a considéré que les faits reprochés à A_____ étaient graves, qu'ils avaient entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance et qu'une résiliation immédiate était justifiée sans qu'un avertissement préalable ne soit nécessaire.

Les premiers juges ont par ailleurs considéré que les agissements de A_____ ayant conduit à son licenciement pour justes motifs s'opposaient à ce que les mentions selon lesquelles il avait entièrement donné satisfaction à son employeur, avait été un employé très investi dans son travail, loyal et très apprécié par ses collègues, figurent dans son certificat de travail, qui devait être véridique. Bien que remis tardivement, le certificat de travail transmis à A_____ apparaissait neutre et complet, de sorte qu'il ne portait pas atteinte à ses intérêts. Le Tribunal n'a ainsi pas ordonné à l'employeuse d'établir un nouveau certificat de travail.

- D.**
- a.** Par acte déposé le 15 janvier 2024 à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, A_____ a appelé de ce jugement, qu'il a reçu le 30 novembre 2023. Il a conclu à son annulation et, cela fait à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 juillet 2018, 43'392 fr. 65 bruts à titre d'indemnisation équivalant à trois mois de salaire pour les mois de juillet à septembre 2018, 4'548 fr. 60 nets à titre d'indemnisation relative à la part patronale des cotisations LPP due pour les mois de juillet à septembre 2018 et 12'666 fr. 70 nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, B_____ SA devant en outre être condamnée à lui remettre un certificat de travail dont le contenu devait correspondre au projet annexé à sa demande devant le Tribunal des prud'hommes, avec suite de frais.
 - b.** B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais judiciaires.
 - c.** Dans leurs réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions.
 - d.** Par avis du greffe de la Cour du 4 juin 2024, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. 1.1 L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. c et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire, qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées contestées en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

1.2 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC *cum* 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte et lacunaire des faits sur plusieurs points. L'état de fait présenté ci-dessus a été modifié et complété dans la mesure utile, sur la base des actes et des pièces de la présente procédure, de sorte que les griefs de l'appelant sur ce point ne seront pas traités plus avant.

3. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO.

4. L'appelant considère que son licenciement immédiat n'était pas justifié. Il reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'il avait violé son devoir de fidélité en n'interpellant pas son supérieur hiérarchique après avoir découvert qu'il disposait d'un accès à sa messagerie électronique.

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

Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1 et les arrêts cités). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement être exigée. De surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 précité).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.2 et les arrêts cités). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024 précité).

Dans un arrêt ATF 130 III 28, le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur était en droit de licencier avec effet immédiat et sans avertissement préalable le salarié, auquel le suivi des affaires de la société avait été confié pendant la maladie de son directeur, qui s'était aménagé un accès, depuis son ordinateur personnel, à toute la messagerie électronique de son patron, à l'insu de ce dernier, alors qu'il connaissait le caractère privé de l'adresse du directeur. Grâce à ce système, il avait pu entrer dans la messagerie de son supérieur, sans avoir à taper le nom d'utilisateur ni le mot de passe de celui-ci, qui n'était pas au courant de la déviation. Le Tribunal fédéral a rappelé que le courrier électronique par le biais d'Internet était couvert par le secret des communications, qui impliquait que toute personne avait droit au respect de sa correspondance et que, si les droits fondamentaux servaient en premier lieu à défendre les individus contre les atteintes des pouvoirs publics, leur portée pouvait se révéler utile dans la détermination de ce qui était tolérable dans les relations entre particuliers. En

outre, dans les relations entre particuliers, l'art. 28 CC garantissait le droit au respect de la sphère privée, qui comprenait les événements que chacun voulait partager avec un nombre restreint d'autres personnes, dont faisaient partie les informations de nature personnelle transmises au moyen de la messagerie électronique. L'irruption d'un tiers dans cette sphère constituait une atteinte à la personnalité qui était, selon le Tribunal fédéral, d'autant plus grave qu'elle concernait la sphère secrète, c'est-à-dire des événements dont l'individu n'entendait partager la connaissance qu'avec des personnes auxquelles ces faits avaient été spécialement confiés, telles les données sur la santé ou relevant de la vie professionnelle. Selon l'art. 28 al. 2 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. Le Tribunal fédéral a, dans le cas d'espèce, considéré que ni la mission de gestion confiée à l'employé, ni un intérêt prépondérant de l'employeur ne justifiaient une telle déviation. Dans ce contexte, même s'il n'avait pas été possible de prouver que l'employé avait pris connaissance des messages à caractère privé, le seul fait qu'il se soit aménagé la possibilité d'y avoir librement accès portait déjà atteinte au secret des communications et constituait une violation de la sphère intime du directeur. Un tel comportement était de nature à entraîner la perte du rapport de confiance constituant le fondement du contrat de travail, ce qui permettait à l'employeur d'y mettre fin avec effet immédiat, sans avertissement préalable.

Dans un arrêt plus récent (arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024), le Tribunal fédéral a également considéré que l'employeur était en droit de licencier avec effet immédiat et sans avertissement préalable le salarié qui avait accédé à l'ordinateur de la directrice de l'école situé sur le bureau de celle-ci, qui était accessible aux employés de l'école, et avait procédé à des investigations poussées dans les dossiers personnels des élèves et des employés de l'école et consulté des documents personnels et privés de la directrice. Il avait ensuite menacé de se servir de documents confidentiels du personnel de l'école actuel et passé, contre les intérêts de la directrice, et fait savoir qu'il détenait lui-même ces documents. Il avait également pris connaissance, notamment, des échanges de la directrice de l'école avec l'autorité fiscale au sujet de sa situation familiale, ainsi que d'échanges privés de celle-ci avec sa mère. Dans ce cas, le Tribunal fédéral a considéré qu'il n'était pas pertinent de savoir par quel moyen ou avec quelle autorisation le travailleur avait accédé aux fichiers, y compris aux données sensibles ou éminemment personnelles de la directrice, des enseignants ou des élèves, puisqu'en tout état son comportement allait bien au-delà d'une "curiosité malsaine", que celui-ci était inadmissible et de nature à rompre le lien de confiance nécessaire entre l'employeuse et lui. Le fait que l'accès à l'ordinateur de la directrice ait été possible ne donnait en effet pas le droit au travailleur de s'y aventurer et d'en extraire des informations, de les conserver et de menacer de s'en

servir contre la directrice de l'école. En outre, le fait que l'employeuse ait eu le dessein manifeste de se séparer de lui depuis plusieurs mois n'était pas pertinent.

4.2 En l'espèce, l'appelant admet avoir consulté les courriels professionnels de son supérieur ; il conteste en revanche avoir lu les courriels d'ordre privé, auxquels il ne conteste pas avoir eu accès.

C'est à tort que l'appelant se prévaut du fait qu'il aurait été autorisé à agir de la sorte, au motif que son supérieur lui aurait délégué cet accès, ce qui est contesté par C_____. Il résulte en effet des explications fournies par l'appelant que son supérieur ne lui avait pas expressément dit qu'outre l'accès à son calendrier, il lui donnait également l'accès à sa messagerie, de sorte que l'appelant ne pouvait pas partir du principe que tel était le cas, ce d'autant plus que ladite messagerie contenait également la correspondance privée de C_____. Il y a donc lieu d'admettre que ce dernier, en autorisant certains de ses collaborateurs, dont l'appelant, à consulter son calendrier, ignorait que ceux-ci, en sélectionnant une option dans le système informatique, auraient également accès à sa messagerie. Il résulte au demeurant de la procédure que les autres collaborateurs de C_____, pourtant autorisés au même titre que l'appelant à consulter son calendrier, ne se sont pas sentis en droit d'accéder à ses messages et n'ont pas fait usage de l'option permettant de lire ceux-ci. L'appelant n'a en outre pas eu accès à la messagerie de C_____ « par hasard », mais a volontairement cliqué sur une option proposée par le système informatique pour ce faire, alors même qu'il n'avait été question, avec son supérieur, que d'un accès à son calendrier. Il sera également relevé que si la pratique de la délégation n'était pas exceptionnelle, elle n'était toutefois pas systématique au sein de l'intimée, de sorte que l'appelant ne saurait en tirer argument.

L'explication de l'appelant selon laquelle il pensait avoir le droit de consulter la messagerie de son supérieur afin "d'harmoniser son travail au sein du département" ne convainc pas. L'appelant n'a en effet fourni aucune explication utile sur la prétendue nécessité « d'harmonisation du travail », ni n'a établi que la connaissance de certains courriels de son supérieur aurait été nécessaire à sa propre activité. Il ressort en outre du dossier qu'il a transféré certains documents sur son réseau personnel, en particulier des documents concernant de potentiels candidats à un poste au sein de l'intimée, lesquels n'avaient manifestement aucun lien avec sa propre activité et ne le concernaient nullement. L'explication selon laquelle il se trouvait dans un état de stress au moment de ces transferts n'est pas de nature à justifier ses actes.

Il ne saurait être considéré que l'appelant a pu croire, de bonne foi, avoir accès à la messagerie de son supérieur. En effet, celle-ci ne contenait pas seulement des courriels d'ordre professionnel, mais également des échanges privés, notamment avec son conseiller fiscal, son épouse et l'école de ses enfants. La nature

confidentielle de ces échanges aurait dû, quoiqu'il en soit, faire douter l'appelant de la délégation de messagerie dont il estimait, selon la thèse qu'il a soutenue, bénéficier. C'est donc à juste titre que le Tribunal a retenu que la loyauté aurait voulu que l'appelant rende son supérieur attentif au fait qu'il avait accès à sa messagerie, notamment aux messages concernant sa vie privée, que ces derniers aient été consultés ou non. Or, non seulement l'appelant n'a pas agi de la sorte, mais il a au contraire remis les messages auxquels il avait eu accès en mode « non lu », ce qui, compte tenu de son comportement général, permet de retenir qu'il entendait cacher ses agissements à son supérieur, lesdits agissements ayant perduré pendant une période de l'ordre de deux ans.

L'on ne saurait davantage suivre l'appelant lorsqu'il fait valoir que son comportement était compréhensible, dès lors qu'il cherchait à savoir pour quelles raisons la société entendait se séparer de lui. Son intrusion dans la messagerie de son supérieur était en effet antérieure de plusieurs mois à la volonté manifestée par l'intimée de le remplacer.

Par ailleurs, le fait que l'appelant n'ait pas fait usage des informations dont il a eu connaissance en consultant la messagerie de son supérieur et qu'il n'y ait eu aucune fuite des données, n'enlève rien au fait que son comportement était déloyal envers son employeuse et propre à rompre irrémédiablement la confiance qui avait été placée en lui. Un simple avertissement n'aurait pas été propre à restaurer la confiance perdue alors que l'appelant avait une fonction de cadre dans l'entreprise, ce qui impliquait de sa part une loyauté plus importante que celle attendue d'un simple employé.

L'appelant semble considérer, curieusement, que le fait que la prise de connaissance des messages de son supérieur se soit faite « à distance » rend sa faute moins grave. Certes, l'appelant n'est pas entré « par effraction » dans la messagerie de C_____. Il a toutefois utilisé, sans y être autorisé, une option proposée par le système informatique et a persisté dans son comportement intrusif pendant une longue période, à l'insu de son supérieur. Sa faute doit par conséquent être qualifiée de grave.

Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat de l'appelant était justifié, dès lors qu'il occupait une fonction de cadre dans l'entreprise, qu'il avait un devoir d'exemplarité et qu'il avait adopté un comportement déloyal, ayant entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance avec l'intimée.

Le jugement querellé sera ainsi confirmé sur ce point.

5. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le certificat de travail qui lui a été remis était suffisant, alors qu'il ne fait pas état de la qualité de son travail et de ses relations professionnelles.

5.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510). Le certificat de travail ne saurait donner une importance particulière aux dernières semaines de la relation de travail et des éléments isolés n'ont pas à y figurer (DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 16 ad art. 330a CO).

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3).

5.2 En l'espèce, même s'il est établi que l'appelant a effectué du bon travail et que son comportement « apparent » était adéquat, il faudrait, afin que le certificat de travail soit véridique et complet, également mentionner le fait qu'il a, pendant près de deux ans, adopté un comportement gravement déloyal à l'égard de son supérieur. En effet, si le certificat de travail ne doit pas donner une importance particulière aux dernières semaines de la relation contractuelle ou à des éléments isolés, l'intrusion de l'appelant dans la messagerie de son supérieur pendant une longue période ne constitue pas un acte isolé sans importance, cela ayant conduit, de manière justifiée, à son licenciement immédiat.

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'intimée n'avait pas à établir un certificat de travail correspondant au projet soumis par l'appelant avec sa demande.

Partant, le jugement sera également confirmé sur ce point.

- 6.** Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 450 fr., seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe, et compensés avec l'avance versée par celui-ci, acquise à l'Etat de Genève (art. 106 et 111 CPC; 71 RTFMC).

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 15 janvier 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/385/2023 rendu le 28 novembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2651/2022.

Au fond :

Confirme le jugement querellé.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Met les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 450 fr., à la charge de A_____ et les compense avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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