

En l'espèce, la cour cantonale, retenant tout à la fois que le motif avancé par l'employeur était **mensonger**, qu'il était abusif en raison d'une **violation des droits de la personnalité du travailleur en lien avec la résiliation**, et que l'employeuse n'avait rien entrepris pour **améliorer la situation conflictuelle** qui régnait dans l'entreprise avant de licencier le travailleur, a correctement appliqué l'art. 336 CO en concluant à l'existence d'un licenciement abusif (cons. 4).

L'indemnité de six mois de salaire n'encourt pas de censure.

#### Composition

Mmes les Juges fédérales

Jametti, Présidente, Hohl et Kiss.

Greffier : M. Botteron.

#### Participants à la procédure

A. Sàrl,

représentée par Me Daniel Tunik et

Me Lorenzo Frei, avocats,

recourante,

contre

B.,

représenté par Me Philippe A. Grumbach, avocat,

intimé.

#### Objet

contrat de travail, licenciement abusif, indemnité,

recours contre l'arrêt rendu le 9 mai 2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/16825/2019-3, CAPH/67/2022).

#### Faits :

A.

A.a. A. Sàrl (ci-après: l'employeuse, la recourante) est une société du groupe A. dont le but est le commerce de céréales. Elle est détenue notamment par C. et D. en est l'administrateur unique.

Courant 2017, C. a pris contact avec B. (ci-après: le travailleur, l'intimé), afin de lui proposer de rejoindre le "groupe A.". B. a proposé à C. la création d'une nouvelle société active dans le négoce physique de céréales. De nombreuses discussions ont eu lieu entre B., C. et D., qui ont débouché sur l'envoi par les deux derniers à B., d'une offre du 21 août 2017 par laquelle B. se voyait offrir le poste de CEO de la société à créer A. Sàrl.

L'offre comprenait les conditions d'emploi du travailleur. Celui-ci devait recevoir une prime de "bienvenue" comprenant notamment un bonus de 2'500'000 USD, une part sans contrepartie de 10 % des actions de l'employeuse évaluée à 4'000'000 USD, un prêt de 500'000 USD à rembourser dans un délai de quatre ans ainsi qu'une garantie d'emploi de trois ans dès le 1er mars 2018 consistant en le

versement au travailleur d'un montant de 6'500'000 USD en cas de licenciement dans ce délai pour des raisons indépendantes du travailleur.

Le travailleur a résilié le contrat de travail le liant à son employeur précédent le 29 août 2017 pour rejoindre l'employeuse.

Le travailleur a été engagé comme CEO à partir du 1er mars 2018 par contrat de travail à durée indéterminée du 3 mai 2018. Le salaire annuel brut était de 465'010 fr. soit 42'917 fr. 50 brut par mois auquel s'ajoutaient une allocation de scolarité annuelle de 50'000 fr. et une gratification discrétionnaire.

D. exerçait la haute surveillance sur la gestion de la société et avait le pouvoir de "donner les directives nécessaires au CEO et à la Haute direction". Le travailleur était tenu de rendre compte au Conseil d'administration et d'informer ce dernier "dans les meilleurs délais de toute question importante relative à la société et ses activités". Il devait en outre fournir "régulièrement et à tout moment sur demande du Conseil d'administration [...] un compte rendu court, concis et structuré couvrant les principaux aspects de l'activité, y compris la situation financière de la société ainsi qu'un état de ses activités, y compris les états financiers de la société".

Conformément aux accords entre les parties, le travailleur a constitué l'équipe opérationnelle de l'employeuse. Celle-ci se composait notamment de certains de ses subalternes de son employeur précédent, lesquels ont démissionné à la même date que lui.

A.b. Des tensions sont rapidement apparues entre B., D. et C. au sujet de l'organisation interne, de la communication entre le CEO et l'actionariat et des rôles et responsabilités de chacun.

Entre le 6 janvier 2018, soit avant l'entrée en service du travailleur, et mai 2019, D. et C., d'une part, et le travailleur, d'autre part, ont connu plusieurs périodes d'échanges de courriels et courriers, démontrant l'existence de tensions, puis de différends, portant tour à tour notamment sur le manque d'informations détaillées et régulières à D. à propos de la gestion de l'entreprise par le travailleur, sur le style de management "par la bienveillance" du travailleur, jugé néfaste par D., sur le manque de clarté dans la définition des rôles de chacun, sur l'ingérence de D. dans la société lorsqu'il s'adressait directement aux subalternes du travailleur sans passer par son intermédiaire, sur l'éviction du travailleur de rencontres le concernant. Le ton des échanges s'est durci au fil du temps.

Le travailleur a sollicité plusieurs fois la tenue de séances entre lui, D. et C. pour discuter franchement et directement de leurs différends.

Dès mi-mai 2019, le travailleur, D. et C. n'ont plus communiqué que par avocats interposés.

A.c. Par courrier de son avocat du 17 mai 2019 à D., le travailleur lui a reproché d'adopter à son encontre un comportement procédant du mobbing, par son ingérence constante dans les activités opérationnelles de la société, qui l'empêchait d'effectuer son travail. Il lui a encore reproché d'avoir oeuvré à le mettre à l'écart depuis plusieurs semaines, notamment en évitant de le convier à des réunions ou à des déplacements à l'étranger ainsi qu'en instruisant à son insu les employés de l'entreprise. Ces comportements visaient à saper son autorité. Enfin, il lui reprochait de l'avoir harcelé de reproches injustifiés et assailli de courriels, tout en coupant court à toute possibilité de dialogue constructif, dans une volonté délibérée de l'isoler. Par ces faits, il avait cherché à le déstabiliser. Le travailleur a conclu en invitant D. à le laisser poursuivre sans entrave ses activités de CEO.

Par courrier de son conseil du 20 mai 2019, l'employeuse a contesté les faits reprochés à D..

Par courrier du 3 juin 2019, D. a invité le travailleur à prendre deux semaines de congé "afin de tenter de trouver sereinement une issue à cette situation". Le travailleur a répondu que cette invitation ne répondait en rien aux préoccupations et demandes adressées dans le cadre de ses courriers précédents. Il a indiqué être "de facto écarté de son poste et de ses prérogatives de CEO" alors que la situation nécessitait au contraire de dialoguer. Il a rappelé se tenir à disposition du conseil d'administration pour une rencontre.

A.d. Par courrier du 7 juin 2019, l'employeuse a résilié le contrat de travail du travailleur pour le prochain terme contractuel possible, soit le 21 février 2021, tout en le libérant avec effet immédiat de

son obligation de travailler. L'employeuse a contesté les reproches formulés à son encontre et indiqué que, comme déjà exposé à plusieurs reprises, le travailleur, en sa qualité de CEO de la société, ne saurait prétendre pouvoir gérer l'entreprise sans tenir compte des intérêts et attentes légitimes du conseil d'administration et de l'actionnaire majoritaire. Elle prenait note avec regret du refus de prendre deux semaines de congé afin de tenter de trouver sereinement une issue à cette situation. Il n'en demeurait pas moins que la confiance qui était nécessaire à l'égard d'un CEO d'une société active dans le commerce international faisait défaut et ne lui permettait plus de le maintenir dans cette fonction. Elle a précisé se tenir à sa disposition afin, si cela s'avérait nécessaire, de définir ensemble les termes d'un communiqué relatif aux conditions de son départ, dans le respect de l'intérêt des deux parties.

Par courrier du 11 juin 2019, le travailleur a formellement formé opposition à son licenciement. Il a rappelé que les reproches qui lui avaient été faits étaient dénués de tout fondement et n'étaient que des prétextes visant à l'écarter de son poste. Les animateurs de l'employeuse avaient souhaité se débarrasser de lui une fois que la société était "sur les rails" grâce à son travail, son expérience et son réseau. Il a relevé que le mobbing dont il était victime et la politique d'isolement à son encontre n'avaient fait que s'intensifier suite à sa dénonciation de la situation. L'abrupt arrêt de ses fonctions avait également porté atteinte à sa réputation et à son crédit, valeurs essentielles pour travailler avec succès dans le domaine du négoce international. Il a formellement requis de l'employeuse de revenir sur sa décision et a offert ses services.

Par courrier du 13 juin 2019, l'employeuse a persisté dans sa décision, contesté tout comportement illicite du fait de la publication dans la presse spécialisée, d'un article faisant état du départ du travailleur, celui-ci n'ayant en particulier pas donné suite à sa proposition de communiqué conjoint.

B.

Par demande du 13 décembre 2019 suite à une conciliation infructueuse, le travailleur a conclu au paiement par l'employeuse, en dernier lieu et pour ce qui est encore litigieux à ce stade, de 257'505 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalant à six mois de salaire de base, plus intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 7 juin 2019.

Par jugement du 23 juillet 2021, le Tribunal des prud'hommes, pour ce qui est encore litigieux à ce stade, a condamné A. Sàrl à verser à B. la somme nette de 50'000 fr. avec intérêts, et débouté les parties de toute autre conclusion. En substance, le Tribunal des prud'hommes a considéré que le congé donné à B. n'était pas abusif quant à ses motifs, les motifs avancés par l'employeuse étant rendus plausibles, ni abusif du fait que le travailleur avait fait valoir de bonne foi des prétentions à l'encontre de son employeur, ce qui n'avait pas été établi. Le licenciement était toutefois abusif du fait qu'il avait porté atteinte à la personnalité du travailleur, l'employeuse s'étant contentée de le licencier au lieu de tenter de régler le conflit existant entre lui et son administrateur. Le Tribunal des prud'hommes a rejeté la prétention du travailleur en paiement de la somme de 257'505 fr. pour licenciement abusif, lui octroyant un montant de 50'000 fr. correspondant à environ un mois de salaire, considérant ce montant comme approprié pour punir l'employeuse, et réparateur pour le travailleur, aucun mobbing du travailleur n'ayant été mis en évidence par l'instruction, celle-ci ayant au contraire démontré que les torts et responsabilités dans la situation de conflit ayant abouti au licenciement étaient partagés. Saisie d'un appel du travailleur et d'un appel joint de l'employeuse, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a réformé le jugement par arrêt du 9 mai 2022. La cour cantonale a considéré que les motifs de licenciement invoqués par l'employeuse n'étaient pas réels, ni conformes à la bonne foi et a par conséquent qualifié le congé d'abusif. A titre d'indemnité, la cour cantonale a accordé au travailleur une somme de l'ordre de six mois de salaires, pour un total de 250'000 fr. nets avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er mars 2021.

C.

Contre cet arrêt, qui lui a été notifié le 13 mai 2022, l'employeuse a interjeté un recours en matière civile au Tribunal fédéral le 13 juin 2022. Elle conclut à sa réforme en ce sens que le travailleur soit débouté de toutes ses conclusions avec suite de frais et dépens des deux instances.

L'intimé conclut au rejet du recours.  
La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.  
Les parties ont répliqué et dupliqué.

Considérant en droit :

1.

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF), dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en la matière (art. 74 al. 1 let. a LTF). Le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5) ou ont été établies en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Le Tribunal fédéral se montre réservé en matière de constatations de fait et d'appréciation des preuves, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en ce domaine aux autorités cantonales. Il 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 140 III 264 consid. 2.3; 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception au sens de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées. 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 et les références).

3.

La recourante invoque un établissement manifestement inexact des faits (art. 9 Cst.) et une appréciation arbitraire des preuves.

### 3.1.

3.1.1. Elle invoque d'abord un établissement manifestement inexact des faits quant au fait que la recourante aurait empêché le travailleur d'exercer ses prérogatives de CEO en violation du contrat de travail.

La recourante invoque d'abord que la cour cantonale aurait versé dans l'arbitraire en retenant que D. avait des interactions permanentes, au ton parfois agressif et déplaisant, et qu'il faisait preuve d'omniprésence peu constructive dans la marche des affaires et avait constamment repris, contredit et écarté le travailleur. La recourante invoque qu'il ressort des témoignages de ses employés, que D. n'intervenait pas dans la marche des opérations.

Elle reproche ensuite à la cour cantonale d'avoir arbitrairement retenu que l'implication de D. dans "la marche des affaires et à tout bout de champ, ne relevait plus du contrôle mais de la substitution incompatible avec les termes du contrat".

Enfin, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir retenu arbitrairement que les interventions de D. auraient empêché le travailleur de gérer sereinement les affaires de la société et de conduire son équipe.

3.1.2. Analysant un courrier du 19 mai 2018 de D. au travailleur, la cour cantonale a d'abord retenu que le premier s'immisçait dans la gestion d'équipe du second, l'enjoignant à mettre en place un système de contrôle pour évaluer la performance des membres de son équipe. D'un échange de courriers entre les susnommés ayant eu lieu entre le 11 et le 14 février 2019, la cour cantonale a tiré que le ton s'était durci et que D. y réitérait des demandes d'informations qui devaient être régulières et détaillées, portant sur la réorganisation des équipes et le financement de la société. Le travailleur y répondait que l'attitude de D., consistant à s'adresser directement aux membres de l'équipe qu'il gérait, sans passer par son intermédiaire, ainsi qu'à formuler de nombreuses demandes de renseignements, consistait en de la "défiance" quant à ses fonctions de CEO. La cour cantonale a considéré ce fait comme une marque de l'intervention directe de D. dans la gestion de l'équipe, ce qui ne correspondait pas aux termes du contrat prévu entre les parties. Ces constatations de la cour cantonale ne procèdent pas manifestement d'une mauvaise compréhension des courriers. En se fondant sur des titres déposés en procédure, la cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire. La recourante ne remet en outre pas en question l'appréciation que la cour cantonale aurait faite des preuves, notamment des témoignages, qu'elle invoque.

La cour cantonale a ensuite retenu que D. avait critiqué par courrier au travailleur son style de management, ce à quoi il avait répondu en substance, appliquer un style différent de celui préconisé par D.. La déduction de la cour cantonale, de l'existence d'une ingérence de l'actionnaire dans le management décidé par le directeur intimé, tirée d'un échange de courriers déposés en procédure, n'est pas insoutenable ou arbitraire.

La cour cantonale a enfin retenu, sur la base d'un courriel intervenu dans le cadre d'un échange entre le 8 et le 13 mai 2019, que le travailleur a écrit à D. "je travaille dans l'intérêt de [la recourante] mais il m'est impossible de faire mon travail lorsque tu m'écarteras régulièrement de meetings importants auxquels je devrais assister et qui ont trait à A. Sàrl ou ses partenaires et contreparties diverses". Par conséquent, il n'est pas arbitraire pour la cour cantonale d'avoir retenu que le travailleur était empêché de gérer sereinement les affaires de la société.

Il s'ensuit que le grief de l'établissement arbitraire des faits relatifs à l'ingérence de l'employeuse, par son administrateur, dans les affaires du travailleur, doit être rejeté.

### 3.2.

3.2.1. La recourante invoque également une appréciation arbitraire des preuves quant au caractère artificiel des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

La recourante invoque que la cour cantonale a versé dans l'arbitraire en affirmant que "rien, si ce n'est les assertions du binôme "D. et C." ne permettait de savoir en quoi les attentes légitimes, pour autant qu'elles puissent être déterminées précisément, du conseil d'administration, dans lequel seul D. siège, et de l'actionnaire majoritaire, soit C., auraient été mises en péril par les agissements du travailleur".

3.2.2. La cour cantonale a retenu que l'employeuse a résilié le contrat de travail du travailleur, avec pour motif que celui-ci "ne saurait prétendre pouvoir gérer la société sans tenir compte des attentes légitimes du conseil d'administration et de l'actionnaire majoritaire" et en "prenant note avec regret du refus [du travailleur] de prendre deux semaines de congé afin de tenter de trouver sereinement une issue à cette situation". Il n'en demeurerait pas moins que "la confiance qui était nécessaire à l'égard d'un CEO d'une société active dans le commerce international faisait défaut et ne lui permettait plus de le maintenir dans cette fonction".

Afin de qualifier d'artificiels les motifs du congé, la cour cantonale a confronté les motifs invoqués dans le courrier au fait que l'employeuse elle-même a créé la cause invoquée pour le licenciement, par les interférences de son administrateur, qui sont à l'origine du conflit entre lui et le travailleur. Dès lors que l'administrateur de l'employeuse lui a paru être à l'origine du conflit, la cour cantonale a relevé qu'il aurait été difficile pour le travailleur de trouver lui-même une solution à ce conflit en acceptant de prendre un congé de deux semaines dans ce but. Elle a considéré que le refus, pour un directeur général, de se plier à un calendrier de vacances que lui imposerait le conseil d'administration ne pourrait pas être considéré comme un motif valable de congé.

La recourante ne revient pas sur ce motif-là du congé donné par l'employeuse, et dont la cour cantonale a considéré qu'il n'était pas réel. Quant au motif du congé effectivement critiqué dans ce grief, à savoir le fait que le travailleur ne répondait pas aux attentes légitimes du conseil d'administration et de l'actionnaire, il a déjà été fait mention ci-dessus que cette situation découlait de l'entrave causée au travailleur dans l'exercice de ses fonctions, par l'administrateur de l'employeuse, dont il a été démontré que cela avait été établi par la cour cantonale sans arbitraire.

3.3. Au vu de ce qui précède, le grief de l'arbitraire dans l'établissement des faits et dans l'appréciation des preuves doit être rejeté.

4.

La recourante invoque une violation, par la cour cantonale, des art. 336 CO et 8 CC lorsqu'elle a qualifié le licenciement du travailleur d'abusif.

4.1.

4.1.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1).

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le tribunal fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

4.1.2. L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux

hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, préjudiciable à l'accomplissement du travail, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir pris sans succès les autres mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui en vue d'améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c). L'étendue et l'intensité des mesures prises doivent être examinées au cas par cas dans le cadre d'une appréciation globale des circonstances respectives (ATF 132 III 115 consid. 2.5; arrêt 4A\_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4.2.2). La question de savoir s'il a pris les mesures adéquates est une question de droit (arrêt 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5). Selon la situation concrète, il est possible de renoncer à des mesures qui seraient probablement infructueuses (arrêts 4A\_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2; 4A\_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.3).

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur et le licenciement est alors abusif. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2; ATF 131 III 535 consid. 4; 125 III 70 consid. 2).

L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l'art. 328 al. 1 CO, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (mêmes arrêts).

Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif (ATF 121 III 60 consid. 3c; arrêt 4A\_39/2023 du 14 février 2023 consid. 5).

4.2. Dans son courrier de résiliation, l'employeuse a invoqué que le travailleur prétendait pouvoir gérer la société sans tenir compte des intérêts et attentes légitimes du conseil d'administration et de l'actionnaire majoritaire, qu'il avait refusé de prendre deux semaines de congé pour tenter de trouver sereinement une issue à la situation et que la confiance nécessaire à l'égard d'un CEO ne lui permettait plus de le maintenir à cette fonction.

La cour cantonale a d'emblée relevé que, alors que le travailleur avait été engagé comme directeur général de la société, après une longue carrière dans ce domaine d'activité et arrivant avec l'équipe d'employés avec lesquels il avait fonctionné avec succès auprès de son précédent employeur, il avait subi l'omniprésence peu constructive et permanente de l'administrateur dans la marche des affaires, de sorte qu'il lui a été impossible de gérer de manière sereine les affaires et conduire son équipe; il avait également été écarté de certaines réunions, ce qui apparaît comme humiliant et infantilisant. Les tensions induites par le comportement de l'administrateur avaient été perçues par tous les membres de l'équipe.

La cour a donc retenu que les motifs invoqués par l'employeur dans la résiliation n'étaient pas réels, ni conformes à la bonne foi. Elle n'a pas pu déterminer en quoi les "attentes légitimes" du conseil d'administration auraient pu être mises en péril par le travailleur. Celui-ci ne s'est vu octroyer ni le temps, ni le cadre et la sérénité nécessaires pour remplir les objectifs visés. L'entrave régulière à son action de la part de l'administrateur ne lui a pas permis d'agir complètement. Et puisqu'il était évincé des réunions, l'employeuse ne saurait lui reprocher une communication non transparente.

Pour le surplus, l'employeuse reprochait au travailleur de ne pas avoir pris deux semaines de vacances pour tenter de trouver une solution au conflit qui régnait entre lui et l'administrateur de l'employeuse, alors que l'employeuse elle-même était à la racine de ce conflit.

La cour cantonale a encore considéré que l'employeuse avait violé les droits de la personnalité du travailleur en ne lui permettant pas d'exercer la fonction pour laquelle il avait été engagé, en ne prenant pas les mesures nécessaires pour faire cesser cette impossibilité, et en ne prenant aucune mesure réellement constructive pour faire cesser les interférences de l'administrateur dans la marche opérationnelle de l'entreprise et dans son fonctionnement, afin de trouver une solution réelle au litige interpersonnel existant.

Par conséquent, la cour cantonale, retenant tout à la fois que le motif avancé par l'employeur était mensonger, qu'il était abusif en raison d'une violation des droits de la personnalité du travailleur en lien avec la résiliation, et que l'employeuse n'avait rien entrepris pour améliorer la situation conflictuelle qui régnait dans l'entreprise avant de licencier le travailleur, a correctement appliqué l'art. 336 CO en concluant à l'existence d'un licenciement abusif.

4.3. La recourante ne motivant pas de quelle manière la cour cantonale aurait violé l'art. 8 CC, ce grief ne sera pas examiné (art. 42 al. 2 LTF).

Au vu de ce qui précède, le grief de violation de l'art. 336 CO doit être rejeté.

5.

La recourante se plaint d'une violation de l'art. 336a CO dans la détermination de l'indemnité accordée au travailleur. Elle invoque deux jurisprudences, l'une de la Cour de justice du canton de Genève dans laquelle l'autorité a accordé à une employée, victime de harcèlement de la part de son supérieur qui l'avait punie en l'isolant dans un petit local et la faisait travailler sans protection respiratoire avec des produits toxiques, une indemnité pour licenciement abusif équivalant à six mois de salaire. L'autre affaire est tirée de la jurisprudence de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois, et fait état d'un employé victime de harcèlement moral de la part de l'un des administrateurs de son employeuse, laquelle n'avait rien fait pour mettre fin au dénigrement subi. Dans cette dernière affaire, la cour cantonale vaudoise avait réduit l'indemnité de six à quatre mois de salaires.

La recourante soutient qu'au regard de ces jurisprudences cantonales, la cour cantonale l'a condamnée au paiement d'une indemnité qui "contraste singulièrement" avec celles-ci.

5.1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO), qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois de salaire du travailleur; le tribunal fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO).

Le tribunal fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêt 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1; ATF 123 III 391 consid. 3c; 123 III 246 consid. 6a; 119 II 157 consid. 2b).

Le montant de l'indemnité est fixé librement par le tribunal, en vertu d'un pouvoir d'appréciation que le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve. L'autorité de céans n'intervient que si la décision s'écarte sans raison sérieuse des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, s'appuie sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, au contraire, méconnaît des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération, ou encore si elle aboutit à un résultat manifestement injuste (ATF 123 III 246 consid. 6a; arrêt précité 4A\_401/2016 consid. 6.2.2).

5.2. La cour cantonale a considéré que la faute de l'employeuse était grave. Elle a tenu compte des conséquences, pour le travailleur, de son licenciement et a considéré que l'annonce publique de celui-ci, qui avait fait l'objet d'une dépêche dans la presse spécialisée, avait eu des répercussions sur son avenir professionnel. De fait, le travailleur n'avait pas encore retrouvé de travail 18 mois après son licenciement.



La cour cantonale a également tenu compte de la manière abrupte et inattendue du licenciement ainsi que de sa communication à des tiers par voie de presse comme circonstances aggravantes. Elle a encore relevé la mauvaise foi de l'employeuse.

Enfin la cour cantonale a tenu compte du fait que l'administrateur et l'actionnaire de l'employeuse étaient eux-mêmes allés chercher le travailleur afin de l'engager avec toute l'équipe dont il disposait auprès de son ancien employeur de manière à pouvoir profiter de leurs compétences acquises précédemment, tout en empêchant ensuite le travailleur de déployer pleinement ses compétences, et ce dès son entrée en fonction.

5.3. La recourante remet d'abord en question les faits retenus par la cour cantonale, alors qu'il n'a pas été retenu que ceux-ci aient été établis de manière arbitraire (cf. consid. 3).

Au vu de la gravité des faits reprochés à l'employeuse, il apparaît que l'octroi d'une indemnité équivalant à six mois de salaires pour un total de 250'000 fr., dépasse le nombre de mois de salaires octroyés dans des affaires similaires ou même dans des cas plus graves. Elle demeure dans la marge de manoeuvre de la cour cantonale et ne s'écarte pas des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation.

La recourante ne reproche pas à la cour cantonale d'avoir abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation. Elle se contente de substituer son appréciation des faits à ceux retenus par la cour cantonale, et pour le surplus, compare la situation du travailleur à deux jurisprudences cantonales, sans démontrer que l'appréciation de la cour cantonale s'écarterait sans raison sérieuse des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation.

Même si une indemnité équivalant à six mois de salaires paraît particulièrement élevée au vu des circonstances, le Tribunal fédéral ne peut revoir, faute de grief suffisamment motivé allant dans ce sens, l'appréciation de la cour cantonale.

Le grief de la violation de l'art. 336a CO doit par conséquent être rejeté.

6.

Au vu de ce qui précède le recours doit être rejeté. La recourante qui succombe, prendra à sa charge les frais de la procédure. Elle versera à l'intimé une indemnité de dépens (art. 66 al. 1 et 68 al. 1-2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 6'500 fr. sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimé une indemnité de dépens de 7'500 fr.

4.

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

Lausanne, le 23 février 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Botteron