

GE_GERICHTE ACJC/273/2026 vom 12. Februar 2026

GE Cour de justice, 2026-02-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_273_2026

FR: GE_GERICHTE ACJC/273/2026 du 12 février 2026

IT: GE_GERICHTE ACJC/273/2026 del 12 febbraio 2026

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

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

- 17/30 -

C/19611/2018

E. 1.3

Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1er janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

E. 2

Le litige revêt un caractère international en raison du domicile aux Pays-Bas de l'appelant. A juste titre, les parties ne contestent pas la compétence des autorités prud'homales genevoises pour traiter de la présente cause ainsi que l'application du droit suisse (art. 19 de la Convention de Lugano du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et 121 LDIP).

E. 3

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de certaines considérations formulées par l'appelant et citées dans le chapitre IV.A.2 de son mémoire de réponse à l'appel, qui selon elle seraient des novas non admissibles au sens de l'art. 317 al. 1 CPC. L'appelant a, pour sa part, conclu à l'irrecevabilité du chapitre III du mémoire de réponse à appel, dans lequel l'intimée désigne des faits qui n'auraient pas été repris dans le jugement du Tribunal, mais qu'elle considère comme allégués, prouvés et pertinents pour l'issue du litige. Les éléments de fait litigieux qui précèdent, respectivement les rectifications de l'état de fait proposées par les parties, ne conduisent pas à une appréciation fondamentalement différente des circonstances dans lesquelles le congé est intervenu. N'étant ainsi pas décisifs pour l'issue du litige, la question de leur recevabilité souffre de rester indéterminée et ils n'ont pas été pris en compte

dans l'état de fait qui précède.

E. 4

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir reconnu le caractère abusif du congé qui lui a été notifié par l'intimée et conclut au paiement d'une indemnité de 87'000 fr. à ce titre.

E. 4.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du travail repose en effet sur la liberté contractuelle. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'abus est en principe retenu lorsque le motif de résiliation invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. citées). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent

- 18/30 -

C/19611/2018 toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1).

E. 4.1.1

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Les prétentions résultant du contrat de travail doivent être interprétées de manière large; elles portent notamment sur les salaires, primes ou vacances ou encore sur un droit à la protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1 et 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC), même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et la réf. citée). Il doit s'agir de prétentions existantes et non futures que le congé aurait justement pour but d'empêcher de naître (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). L'émission de prétentions par le travailleur doit avoir joué un rôle causal dans la

décision de licenciement (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). L'existence d'un autre motif de congé réel suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (arrêts du Tribunal fédéral 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.1 et 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1).

- 19/30 -

C/19611/2018

E. 4.1.2

Le caractère abusif d'un congé peut découler, selon la jurisprudence, non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont l'employeur exerce son droit (ATF 131 III 535 consid. 4.2; 132 III 115 consid. 2.2. et 2.4). Même s'il résilie le contrat de manière légitime, il doit exercer son droit avec des égards. Ainsi, une violation grossière du contrat, telle une atteinte grave aux droits de la personnalité dans le contexte d'une résiliation peut faire apparaître le congé comme abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1; DUNAND, in : DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 92 ad art. 336 CO). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2).

E. 4.1.3

Selon la jurisprudence, l'idée au premier plan de la protection contre un congé abusif est d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur. 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 être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de pure convenance personnelle de l'employeur. Cela peut être le cas lorsque l'employeur notifie le congé afin de donner l'apparence qu'il a pris les mesures adéquates pour sauvegarder l'image de l'entreprise (parce qu'il lui fallait un "responsable", un "fusible"), en faisant fi de l'intérêt légitime du travailleur à conserver un emploi dans lequel il s'était investi pendant de nombreuses années, alors que le congé n'a aucune portée pratique pour l'employeur (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016, consid. 2.2.1). De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se séparer à tout prix d'un collaborateur et qui a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé. Pour contrecarrer l'intérêt évident de l'employé au maintien du contrat, l'employeur doit ainsi être en mesure de démontrer qu'il peut se prévaloir d'un intérêt digne de protection au licenciement du travailleur concerné (DUNAND, op. cit., n. 90 ad art. 336 CO et les arrêts cités).

E. 4.1.4

Selon la jurisprudence, une mauvaise exécution du contrat de travail constitue le plus souvent un intérêt digne de protection de l'employeur (DUNAND, in : DUNAND/MAHON, op. cit., n. 88 ad art. 336 CO). N'est ainsi pas abusif le licenciement d'une collaboratrice responsable des ressources humaines et directrice-adjointe, aux motifs qu'elle a délégué de manière excessive ses tâches opérationnelles et ses responsabilités, qu'elle ne s'est pas impliquée suffisamment dans la gestion courante du service et qu'elle a réparti de manière peu satisfaisante le travail entre les différents collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). De la même manière, le Tribunal fédéral

- 20/30 -

C/19611/2018 a retenu que l'employeuse, en l'occurrence une association, n'abuse pas de son droit de résiliation si elle licencie un travailleur au motif qu'il critique la stratégie ou l'organisation imposées par l'organe compétent. En effet, même chargé de tâches d'encadrement dans le personnel, un travailleur est subordonné à son employeuse et il n'est pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinions, sa propre vision du but social et des mesures à adopter (arrêt du Tribunal fédéral 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 3). Ces exemples rappellent également que le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_72/2024 du 16 janvier 2025 consid. 3.5.1).

E. 4.1.5

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5).

E. 4.1.6

Selon l'art. 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

E. 4.2

En l'espèce, l'appelant s'est opposé au congé par son courrier à l'intimée du 31 décembre 2017, soit avant l'échéance du délai de congé, et a ensuite introduit l'action en conciliation le 24 août 2018, soit dans le délai de 180 jours suivants la fin des rapports de travail, intervenue le 28 février 2018, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le caractère allégué abusif du congé.

E. 4.2.1

L'appelant soutient que le motif de congé avancé par l'intimée est fictif.

- 21/30 -

C/19611/2018 Celle-ci a indiqué de manière constante que la rupture du lien de confiance ayant conduit au licenciement de l'appelant s'expliquait par ses manquements dans la gestion du secrétariat, notamment son désintérêt et une absence de plan d'assainissement, puis une attitude peu coopérative dans le cadre de l'audit. En l'occurrence, l'audit mené par l'intimée a révélé des carences dans la gestion du secrétariat par l'appelant, alors qu'il s'agissait d'une des tâches principales de son cahier des charges. Il ressort du rapport d'audit que l'appelant n'organisait pas de réunions d'équipe et ne communiquait pas avec ses subordonnés, qu'il était la plupart du temps absent du bureau, que les tâches n'étaient pas clairement réparties et que le personnel rencontrait des difficultés à obtenir des réponses claires et en temps utile de sa part, de sorte qu'en pratique le bureau était géré par la directrice exécutive qui effectuait le travail de deux personnes. Ces constats sont corroborés par les déclarations des témoins, en particulier les deux membres du secrétariat (témoins H_____ et G_____). Elles ont toutes deux confirmé que l'équipe était livrée à elle-même compte tenu des absences fréquentes du bureau de l'appelant, sans qu'il ne donne d'instruction précise et des difficultés à obtenir des réponses de sa part. Il ne gérait pas les affaires courantes (témoin G_____), n'assurait pas de suivi régulier et n'organisait pas de réunions d'équipe (témoins H_____ et G_____). Or, la situation précaire et les difficultés financières du secrétariat auraient justifié une implication du directeur général. La seule instruction reçue était de ne pas payer les créanciers sans liquidités (témoin H_____). Suite au départ en Inde de l'appelant, le secrétariat n'avait presque plus été en contact avec l'appelant (témoin H_____). E_____ a confirmé ces constats. L'appelant soutient que cela s'expliquait par le fait qu'il consacrait l'entier de son temps à l'organisation de la conférence. Or, il ressort des déclarations de E_____ que l'organisateur de la conférence – qui aurait surnommé l'appelant "l'homme invisible" – avait été contraint de se retourner vers le secrétariat pour obtenir des informations, l'appelant ne répondant pas à ses requêtes. Aucun élément au dossier ne vient contredire ces critiques adressées à la gestion du directeur général, de sorte qu'elles seront tenues pour avérées. L'appelant lui-même reconnaît dans son mémoire d'appel qu'il ne s'est pas réellement consacré à la gestion courante du secrétariat, au motif que sa tâche principale consistait à assurer le développement et le rayonnement international de l'association, soit créer de nouvelles relations avec des organisations internationales, recruter de nouveaux membres, représenter l'intimée, ainsi qu'améliorer son image et sa visibilité. Cette interprétation de son cahier des charges limitée aux aspects purement externes ne convainc pas car elle ne correspond pas à la teneur du contrat de travail, qui mentionnait à son art. 2.3 les trois responsabilités principales du directeur général : fonctionnement du secrétariat, gestion de son personnel et respect du budget annuel. Elle ne correspond pas non plus aux besoins objectifs sur le terrain dont les témoignages se sont fait l'écho.

- 22/30 -

C/19611/2018 Le rapport d'audit relève que, malgré la situation financière précaire depuis des mois, aucun plan clair de redressement de la trésorerie n'avait été mis en place. Les difficultés financières rencontrées par l'intimée depuis de nombreuses années étaient connues de l'appelant au moment de sa prise de fonction. Ce dernier a confirmé au Tribunal

qu'il avait été engagé pour rétablir la situation financière. Certes, il ressort de son audition et de celle de I_____ qu'il aurait tenté de prendre certaines mesures (en proposant du consulting et un système de table ronde), mais n'aurait pas reçu de soutien concret. Toutefois, tant le rapport d'audit que le témoin P_____ relèvent que l'appelant n'a assuré aucun suivi des démissions ou du recouvrement des cotisations – ce que l'appelant n'a pas contesté en tant que tel – alors même que celui-ci reconnaissait que les difficultés de trésorerie découlaient en grande partie d'une diminution des membres de l'association. Ce n'est que lorsque la situation financière du secrétariat est devenue alarmante que l'appelant a proposé aux vice-présidents du conseil d'administration, le 27 septembre 2017, la fermeture du bureau genevois et le licenciement d'une partie de ses employés, de sorte que cette mesure a surpris l'intimée non seulement par sa tardiveté (E_____ l'ayant interpellé fin mai 2017 déjà pour l'informer de l'impossibilité de payer l'intégralité des salaires), mais également par le fait que l'appelant avait estimé opportun peu après son entrée en fonction – alors que la situation financière était déjà fragile – d'engager deux employés supplémentaires au secrétariat. Si les difficultés financières récurrentes de l'association ne sont pas imputables à l'appelant, comme le relève le jugement entrepris, il n'en demeure pas moins que ces éléments ne plaident pas en faveur d'une gestion adéquate des ressources en situation de crise et qu'ils aient contribué à l'insatisfaction de l'intimée envers son directeur général. Les auditeurs ont également constaté l'absence de communication du directeur général avec les autres organes de l'association, notamment en ce qui attrait à la stratégie mise en place et à la fourniture de rapports mensuels. Certes, il peut être relevé que I_____, membre du conseil d'administration et du comité exécutif de 2014 à 2018, a déclaré que le comité exécutif était régulièrement alerté de la situation financière, lors des assemblées du conseil d'administration, par la direction générale. Toutefois, il ressort également des pièces que, lorsque l'appelant a été interpellé par K_____ le 28 septembre 2017 sur l'absence de mention dans les procès-verbaux récents du conseil d'administration de l'état critique des finances du bureau genevois, il n'a pas nié ce fait, relevant simplement que la situation n'avait pas changé. Pour sa part, E_____ a précisé que le conseil exécutif n'avait pas siégé durant de nombreux mois, alors qu'il relevait de la responsabilité du directeur général de le convoquer. Le déficit de communication de l'appelant avec les organes dirigeants est corroboré par son attitude peu coopérative dans le cadre de l'audit, lorsqu'il n'a transmis aucun des documents requis par les auditeurs – qui n'étaient autres que des membres du conseil d'administration ou du comité exécutif –, qu'il a refusé de répondre à leurs

- 23/30 -

C/19611/2018 questions et qu'il a instruit les membres du secrétariat de ne rien transmettre sans son accord préalable. L'appelant soutient que cette instruction se justifiait du fait que l'audit était mené en temps inopportun et que la légitimité des auditeurs était problématique. Or, avant que ces derniers ne soient nommés, l'appelant n'avait jamais remis en cause la validité de leur mandat comme membres du conseil d'administration ou du comité exécutif. En tout état, en sa qualité de directeur général et vu la situation d'urgence à laquelle faisait face l'intimée, qui ne pouvait plus payer l'intégralité des salaires, il était légitime de la part des organes de cette dernière, d'attendre une pleine information sur la situation du secrétariat et une communication fluide de la part de son directeur général. Les considérations d'ordre formel soulevées par l'appelant, que ce soit à l'égard de la légitimité des auditeurs ou de la validité du mandat de D_____ ou de celui de son fils, apparaissent

secondaires compte tenu de l'état financier alarmant de l'association. L'appelant n'a pas non plus démontré avoir critiqué, avant la mise en œuvre de l'audit interne, la validité du mandat du président puis de son remplacement provisoire par son fils. Au contraire, au moment où il a été informé de ce remplacement, il l'a communiqué aux membres du comité exécutif sans émettre de réserve, exposant qu'il allait échanger avec le président ad interim sur les actions à entreprendre en vue de la conférence mondiale, ce qui laisse entendre qu'il ne remettait pas en cause cette désignation. A la lumière de ce qui précède, les motifs invoqués par l'intimée pour justifier le licenciement apparaissent réels, ainsi que l'a retenu le Tribunal. Ils étaient de nature à justifier une rupture du lien de confiance. Le congé notifié à l'appelant n'est ainsi pas abusif quant au motif invoqué.

E. 4.2.2

Reste à examiner si le licenciement est abusif dans la manière dont il aurait été donné, notamment en représailles de prétentions légitimes du travailleur, ou en raison de sa disproportion eu égard aux intérêts en présence. L'appelant soutient que le congé serait abusif, car il aurait été utilisé comme un "fusible" pour tenter de justifier – et non juguler – les dysfonctionnements qui gangrénaient l'intimée depuis de nombreuses années, lorsqu'il a souhaité remettre en question sa gestion par ses hauts-dirigeants. Son licenciement permettait ainsi de donner l'impression que des mesures adéquates avaient été prises pour résoudre les problèmes profonds qu'elle rencontrait. Il soutient que le fait que l'intimée ait attendu l'engagement d'une procédure judiciaire par l'appelant pour réclamer à titre reconventionnel de prétendus frais et dommages, de même que le fait qu'elle n'ait pas résilié son contrat de travail avec effet immédiat seraient la démonstration du caractère opportuniste de la résiliation de son contrat de travail. Les manquements professionnels de l'appelant invoqués par l'intimée pour justifier le licenciement sont avérés. L'appelant n'est pas parvenu à démontrer en

- 24/30 -

C/19611/2018 quoi le licenciement aurait répondu à un motif de pure opportunité au détriment de ses propres intérêts. Il appert au contraire que l'intimée avait un intérêt digne de protection au licenciement de l'appelant. Il ressort d'ailleurs des propos de E_____ et de P_____ que la situation s'était améliorée sur plusieurs aspects après le départ de l'appelant (finances, organisation du secrétariat, relations entre ses membres et communication avec les organes dirigeants). S'il est vrai que l'intimée n'a pas été en mesure de démontrer qu'elle aurait formulé des reproches à l'appelant sur les manquements (que soit au sujet de la gestion du secrétariat, de la convocation des assemblées ou des mesures de redressement eu égard à la situation financière) avant la précipitation des événements en automne 2017, il n'en demeure pas moins que les reproches ultérieurs sont fondés et propres à rompre la confiance nécessaire que l'intimée devait pouvoir placer en son directeur général. Cet élément ne saurait rendre à lui seul le licenciement abusif. La remise en question par l'appelant des mandats de président, président ad interim et des auditeurs, si tant est qu'elle puisse constituer une "prétention résultant du contrat de travail" au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, ne relève pas de la bonne foi vu les circonstances dans lesquelles elles ont été émises, étant rappelé qu'une réclamation chicanière ou téméraire ne saurait protéger un travailleur d'un licenciement en soi admissible (cf. supra consid. 4.1.1). D'ailleurs, l'appelant – qui supporte le fardeau de la preuve quant au caractère abusif du licenciement – n'est pas parvenu à démontrer que ces critiques auraient été l'élément déclencheur et causal de son licenciement. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a rejeté ce grief. L'appelant n'a

pas non plus prouvé que l'intimée l'aurait licencié car il aurait fait valoir des atteintes à sa personnalité. L'intimée a formellement décidé de licencier l'appelant lors de la séance du conseil d'administration et du comité exécutif du 16 novembre 2017, bien que les auditeurs étaient déjà unanimes sur la nécessité de prononcer ce licenciement. L'appelant a fait valoir pour la première fois auprès de l'intimée des prétendues violations de sa personnalité par courrier daté du 15 novembre 2017, dont l'intimée a allégué qu'en raison de la conférence mondiale en Inde, elle n'a découvert l'existence que le 20 novembre 2017, ce qui n'a pas été contesté par l'appelant. Il est ainsi établi que la décision de licencier l'appelant découle bel et bien du rapport d'audit et ne fait pas suite au courrier du 15 novembre 2017. L'appelant ne critique pas dans son appel l'analyse faite par le Tribunal, concernant les contacts pris par l'intimée avec le secrétariat du centre médical aux Pays-Bas pour obtenir un certificat médical répondant aux exigences du droit suisse. Il n'y a pas lieu d'y revenir.

- 25/30 -

C/19611/2018 Finalement, l'intimée était en droit d'attendre l'engagement d'une éventuelle procédure judiciaire pour faire valoir des prétentions à l'égard de son ancien employé, sans que l'on puisse en tirer un quelconque indice sur le caractère abusif du licenciement. Il en va de même du fait que l'intimée n'a pas considéré les reproches adressés à l'appelant suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'appelant, qui supportait le fardeau de la preuve, n'est pas parvenu à établir l'inexistence des motifs de licenciement allégués par l'intimée, ni à apporter des indices suffisants du caractère abusif de son licenciement.

Par conséquent, le jugement querellé sera confirmé en tant qu'il retient que le congé donné à l'appelant n'était pas abusif et l'a débouté de sa demande d'indemnité à ce titre.

E. 5

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait droit au paiement de 116'000 fr., correspondant à huit mois de salaire, à titre d'indemnité de licenciement selon les termes de l'art. 14 de son contrat de travail. Il critique l'interprétation faite par le Tribunal des termes "for just cause" qui, selon lui, devraient être rattachés à la notion de "justes motifs" au sens de l'art. 337 al. 1 CO. L'intimée soutient quant à elle qu'il faut interpréter ces termes dans le sens du "motif justifié" mentionné à l'art. 340c al. 2 CO.

E. 5.1

En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Le juge doit ainsi rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices; si elle aboutit, cette démarche conduit à une constatation de fait (art. 105 al. 1 LTF; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 129 III 664 consid. 3.1).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 133 III 675 consid. 3.3). L'interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte

et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 135 III 295 consid. 5.2; 132 III 626 consid. 3.1 in fine; arrêt du Tribunal fédéral 4A_219/2012 du 30 juillet 2012 consid. 2.5).

- 26/30 -

C/19611/2018

Le juge part en premier lieu de la lettre du contrat. En principe, les expressions et termes choisis par les cocontractants doivent être compris dans leur sens objectif (ATF 131 III 606 consid. 4.2). Toutefois, il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1).

Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Le fardeau de l'allégation et le fardeau de la preuve de l'existence et du contenu d'une volonté subjective qui s'écarte du résultat de l'interprétation objective (ou normative) sont à la charge de la partie qui s'en prévaut (arrêt 4A_116/2014 du 17 juillet 2014 consid. 5.1 in fine; ATF 121 III 118 consid. 4b/aa et les références citées; cf. également ATF 123 III 35 consid. 2b).

E. 5.2

En l'espèce, les parties sont convenues d'une indemnité de licenciement en faveur de l'employé de huit mois de salaire brut, sauf si le contrat prenait fin, entre autres, à la suite d'une résiliation du contrat par l'intimée pour juste motif ("for just cause"). Les parties divergent sur l'interprétation des termes "for just cause" et sur les motifs les ayant conduites à insérer cette clause dans le contrat de travail. Dans sa demande, l'appelant s'est contenté d'alléguer son droit à toucher l'indemnité prévue, en se référant à l'art. 14 du contrat. Dans ses déterminations sur les allégués de la demande reconventionnelle, il a précisé qu'au vu de la situation financière délicate de l'intimée, il avait souhaité obtenir des garanties avant de quitter les Pays-Bas et s'installer en Suisse. La notion "for just cause" devait se limiter, selon lui, à des justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO. L'intimée soutient que cette disposition contractuelle a été ajoutée sur demande de l'appelant, qui craignait de perdre son emploi à court terme en cas de changement de président. Pour l'intimée, il suffisait ainsi qu'il y ait un fondement au licenciement pour que l'indemnité ne soit pas due. A la lecture du seul contrat, les deux interprétations sont soutenables et aucune d'elles ne saurait être préférée. S'agissant des circonstances ayant entouré la conclusion de l'accord litigieux pouvant aider à son interprétation subjective, il peut seulement être tenu pour établi, au vu des déclarations concordantes des parties sur cet objet, que l'appelant a sollicité l'insertion d'une clause portant sur une indemnité de licenciement au moment de la conclusion du contrat de travail

- 27/30 -

C/19611/2018 pour se prémunir du risque économique de la perte d'emploi alors que, domicilié aux Pays-Bas, il se délocalisait auprès d'un employeur à Genève. Il n'est toutefois pas possible de déterminer précisément, au vu de la lettre du contrat et des circonstances entourant sa conclusion, les conditions auxquelles cette protection était soumise et ce que les parties entendaient en prévoyant que l'indemnité ne serait pas versée en cas de licenciement par l'intimée "for just cause". Les déclarations de E_____, qui auraient tendance à confirmer l'opinion soutenue par l'intimée, ont une certaine valeur puisqu'elle a assisté personnellement aux négociations entre l'appelant et D_____ relative à la clause litigieuse et devraient permettre d'en établir la teneur. Elles ont toutefois été émises devant le Tribunal par la précitée en sa qualité de représentante de l'intimée, ce qui leur confère une capacité probante réduite, même si elles l'ont été sous la forme qualifiée d'audition des parties que constitue l'interrogatoire. Aucun autre élément n'a été allégué ni aucune preuve administrée permettant de déterminer, en se fondant sur l'interprétation subjective, la volonté commune et réelle des parties sur cet objet. Il convient par conséquent d'opter pour l'interprétation objective de la volonté des parties selon le principe de la confiance.

A cet égard, la Cour fera sien le raisonnement du Tribunal consistant à considérer que, dans le contexte de difficultés financières de l'intimée, connu des deux parties au moment de conclure le contrat litigieux, celles-ci ne pouvaient de bonne foi comprendre que l'intimée s'engagerait à payer à son futur directeur une somme relativement importante en toutes circonstances de résiliation, sauf faute grave justifiant un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO. En outre, les parties n'étant pas juristes, l'appelant n'étant pas de nationalité suisse et vu le caractère international de l'association employeuse, il apparaît douteux qu'elles se soient référées à une notion spécifique du droit suisse dans leur contrat, de surcroît d'application exceptionnelle et très restrictive. Si tel avait été le cas, il aurait été fait mention de la disposition légale pertinente sur laquelle s'appuyer, soit les "juste motifs" de l'art. 337 al. 1 CO selon l'appelant (cf. notamment ATF 142 III 579, 130 III 28 et 117 II 560 : mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour juste motifs doit être admise de manière restrictive et, en tant qu'ultima ratio, elle n'est admissible que si l'on ne peut pas raisonnablement exiger de la partie qu'elle résilie en respectant le délai de congé ou en attendant la fin de la durée déterminée du contrat; seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate pour juste motif, objectivement apte à détruire le lien de confiance essentiel pour les rapports de travail). Il y a lieu de considérer que les parties devaient comprendre de bonne foi la notion "for just cause" comme "motif valable" selon la traduction la plus fréquente proposée par les dictionnaires disponibles sur internet. Il faut comprendre par-là un congé donné pour un motif

- 28/30 -

C/19611/2018 fondé, autrement dit un congé reposant sur une justification raisonnable, sans qu'il n'y ait lieu d'examiner et d'évaluer la gravité du motif.

Une lecture complète de l'art. 14.2 du contrat permet également de comprendre que les parties n'ont pas voulu limiter le non-paiement de l'indemnité au cas exceptionnel d'une résiliation pour juste motif au sens de l'art. 337 CO, mais aussi à d'autres situations, soit notamment dans les cas où le contrat prenait fin par résiliation de l'employé ou en raison de son décès, ou encore en cas de résiliation par l'employeur en raison d'une incapacité de travail de plus de deux ans de l'employé. L'art. 14.2 du contrat doit être lu comme une solution équilibrée entre les intérêts d'une employeuse en situation financière précaire, soucieuse de ne pas souscrire à un engagement financier onéreux et inconditionnel, et ceux

d'un employé contraint de déménager en Suisse, soucieux d'obtenir des garanties financières en cas de licenciement (en particulier lié à un changement vraisemblable de présidence de l'association). Ainsi, l'ensemble des circonstances plaide en faveur d'une interprétation objective qui ne soit pas excessivement restrictive de la notion de "for just cause". A cela s'ajoute que l'appelant n'a produit qu'un seul allégué dans ses écritures relatif à l'art. 14 du contrat, sur lequel il se base pourtant pour réclamer l'indemnité de licenciement litigieuse de 116'000 fr. Il n'a pas jugé opportun de produire des allégués propres à ce sujet quand sa partie adverse a contesté sa prétention y relative. Il n'a pas non plus jugé utile de s'exprimer en audience à cet égard, alors même qu'il avait personnellement participé à la négociation relative à l'ajout de cette clause qu'il avait requise dans son contrat de travail. Il n'est finalement pas revenu sur les déclarations convaincantes faites en audience par E_____ à ce sujet. Dans ce contexte, l'appelant, qui en avait le fardeau, n'a pas apporté d'éléments concrets ou d'indices permettant d'aboutir à une autre interprétation que celle effectuée par le Tribunal sur la base du principe de la confiance. Comme exposé plus haut, le licenciement de l'appelant repose sur des fondements avérés et raisonnables (cf. supra consid. 4). L'intimée pouvait donc s'en prévaloir pour refuser l'indemnité prévue à l'art. 14.2 du contrat de travail.

Au vu de ce qui précède, le jugement du Tribunal ne prête pas le flanc à la critique à cet égard et il sera également confirmé sur cet objet.

E. 6.1

Le jugement entrepris étant confirmé, il ne se justifie pas de revoir les frais judiciaires de première instance (art. 318 al. 3 CPC). L'appelant ne motive pas son grief relatif à la répartition de ces frais, laquelle est au demeurant conforme à l'art. 106 al. 1 CPC au vu du sort de litige, de sorte qu'il ne sera pas entré en matière sur sa conclusion à cet égard (art. 311 al. 1 CPC).

- 29/30 -

C/19611/2018

E. 6.2

Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Ils seront arrêtés à 1'750 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant et compensés avec l'avance fournie par ce dernier d'un même montant, qui reste acquise à l'État de Genève (art. 106 al. 1 CPC et 111 al. 1 a CPC cum 407f CPC a contrario).

Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 30/30 -

C/19611/2018 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 6 novembre 2023 par A_____ à l'encontre du jugement JTPH/333/2023 rendu le 4 octobre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19611/2018. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'750 fr., les

met à charge de A_____ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance effectuée, laquelle demeure acquise à l'État de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.