

GE_GERICHTE CAPH/91/2024 vom 20. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_91_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/91/2024 du 20 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/91/2024 del 20 novembre 2024

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

Déposé dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence des juridictions genevoises pour connaître du présent litige, dans la mesure où l'appelante a, par déclaration du 7 décembre 2015, formellement renoncé à l'immunité de juridiction pour tous litiges découlant des rapports de service de ses fonctionnaires ou anciens fonctionnaires. De plus, l'intimé accomplissait habituellement son travail à Genève et le siège de l'appelante s'y trouve également (art. 34 CPC).

E. 2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

E. 3

L'appelante a produit une pièce nouvelle devant la Cour.

- 15/27 -

C/9447/2021

E. 3.1

La Cour examine d'office la recevabilité des pièces produites en appel (REETZ/HILBER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2013, n° 26 ad art. 317 CPC). Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en

considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

E. 3.2

En l'occurrence, la pièce nouvelle produite par l'appelante est postérieure à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger et a également été reçue par celle-ci après le dépôt de son appel, de sorte qu'elle est recevable, de même que les faits s'y rapportant, étant relevé que ceux-ci ne sont pas pertinents pour l'issue du litige.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir considéré que l'intimé avait abandonné son poste le 13 octobre 2020 et que son licenciement immédiat était ainsi justifié.

4.1.1 L'abandon de poste, au sens de l'art. 337d CO, entraîne l'expiration immédiate du contrat. Il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.2 et 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque celle-ci ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; 135 III 410 consid. 3.2) est déterminant (arrêts du Tribunal fédéral 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 et 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il appartient à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1).

Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, soit quelques jours, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le

- 16/27 -

C/9447/2021 travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 précité consid. 2a). Il n'y a pas d'abandon d'emploi lorsque le travailleur malade ou accidenté tarde à faire parvenir à l'employeur un certificat médical. Si l'absence est motivée par, ou pourrait être due à une incapacité de travail, et si l'employeur nourrit des doutes à ce propos, il ne saurait conclure de suite à un abandon d'emploi, ni encore procéder à un licenciement immédiat; il doit d'abord sommer le salarié de reprendre son travail ou de produire un certificat médical; ce n'est que si ces démarches sont restées vaines, ou d'emblée inutiles, qu'un abandon d'emploi peut être retenu (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 9 ad art. 337d CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 770). Ne constitue pas non plus un abandon d'emploi le fait pour le

travailleur de partir sur un mouvement d'humeur (GLOOR, op. cit., n° 10 ad art. 337d CO).

Il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 précité consid. 3.1). A teneur de l'art. 337d al. 1 CO, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

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

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b).

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) et il dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre

- 17/27 -

C/9447/2021 2018 consid. 3.2.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a).

L'absence injustifiée d'un travailleur - moyennant avertissement selon les circonstances - peut constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_468/2019 du 28 février 2020 consid. 4.1). Il résulte, en effet, du devoir de fidélité que le travailleur doit notamment informer immédiatement l'employeur de ses absences imprévisibles, comme par exemple une maladie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.4 et 3.5).

Cela étant, ne permet pas un licenciement immédiat une absence injustifiée de courte durée (un à deux jours) et ne constituant pas un cas de récidive. Une absence pour cause de maladie, sans production immédiate d'un certificat médical attestant de l'incapacité de travail, ne justifie pas non plus la résiliation immédiate du contrat; l'employeur doit d'abord mettre le travailleur en demeure de lui en fournir un. Par ailleurs, un brusque départ de la place de travail par suite d'une perturbation psychique (énervement) ne justifie pas un

licenciement immédiat (GLOOR, op. cit., n° 29 ad art. 337 CO).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

4.1.3 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

Selon l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais elle n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_362/2015 du 1er décembre 2015 consid. 3.2).

Pour être valable, un accord de résiliation doit être librement consenti. La résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme (cf. art. 115 CO) et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement. Les règles

- 18/27 -

C/9447/2021 usuelles d'interprétation des conventions sont applicables (ATF 133 III 675 consid. 3.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1 et 4A_362/2015 précité consid. 3.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 648-649). La validité d'une transaction entre les parties est subordonnée à une équivalence appropriée de leurs concessions réciproques (136 III 467 consid. 4.5).

4.1.4 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner celui-ci à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1). L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six

mois de salaire. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 765).

4.2.1 En l'espèce, il est établi que l'intimé a quitté la _____ème session du conseil exécutif de l'appelante du mardi 13 octobre 2020, après la destitution de D_____, et ne s'est pas présenté à son travail les jours suivants, soit jusqu'au lundi 19 octobre 2020, date à laquelle l'appelante l'a licencié de manière immédiate.

- 19/27 -

C/9447/2021

Compte tenu de cette courte durée d'absence, soit seulement quelques jours ouvrables, l'appelante ne pouvait pas déduire des circonstances que celui-ci avait abandonné son emploi.

L'appelante n'a d'ailleurs aucunement démontré une intention ferme et définitive de l'intimé de ne plus continuer à fournir sa prestation de travail. En effet, après son départ de la session susvisée, l'intimé est retourné dans les locaux de l'appelante, ce qui n'est pas contesté. A cet égard, l'intimé a déclaré avoir exécuté des tâches en lien avec la session de l'assemblée générale du lendemain, ce que le témoin D_____ a corroboré. En tous les cas, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que l'intimé ait quitté son poste lors de ladite session, sur un mouvement d'humeur, ne constitue pas un abandon de poste au sens de la loi.

Le 14 octobre 2020 au matin, l'intimé a envoyé un message à I_____ pour prévenir de son absence pour cause de maladie. Cette dernière, entendue en qualité de témoin, a confirmé avoir reçu ce message, précisant ne pas avoir averti E_____ de cette absence, ce qui ne saurait être reproché à l'intimé. Sur les raisons de cette absence, ce dernier a allégué avoir été pris d'un profond malaise à l'idée de travailler dorénavant pour E_____. Les témoins I_____ et D_____ ont tous deux confirmé que l'intimé avait été "choqué" par la destitution du précité. Le témoin G_____ a, quant à lui, relevé que l'intimé était "remonté". Les témoins D_____ et G_____ ont également confirmé que l'intimé et E_____ n'entretenaient pas de bonnes relations, ce dernier l'ayant notamment accusé, à tort, d'avoir conspiré contre J_____, ce que le témoin I_____ a confirmé. Le témoin D_____ a également précisé que E_____ était agressif envers l'intimé. Il s'ensuit que les allégations de l'intimé sur les raisons de son absence dès le 14 octobre 2020 sont crédibles, comme retenu par les premiers juges. Le seul témoignage de J_____, à teneur duquel l'intimé entretenait de bonnes relations avec E_____, ne permet pas de mettre en doute ce qui précède et n'est ainsi pas convainquant.

Le fait que l'intimé n'ait pas directement informé E_____ de son absence pour cause de maladie n'est pas déterminant. En effet, le soir du 13 octobre 2020, ce dernier a déclaré avoir décidé de bloquer immédiatement les accès informatiques de l'intimé, de sorte que ce dernier ne pouvait pas le prévenir, le lendemain, de son absence. Comme retenu par les premiers juges, un tel blocage n'est d'ailleurs pas compatible avec la thèse d'un abandon de poste. A cet égard, le témoin K_____ a déclaré que les accès informatiques de l'intimé avaient été bloqués, car il avait quitté la session du 13 octobre 2020 et non en raison de la

prétendue dégradation du bureau de D_____, comme soutenu par l'appelante.

A cela s'ajoute que l'appelante n'a aucunement mis l'intimé en demeure de reprendre son activité, ni requis de celui-ci un certificat médical ou des explications concernant son absence, ce qui lui incombait si elle suspectait un

- 20/27 -

C/9447/2021 abandon de poste. En effet, l'appelante n'a pas allégué, ni a fortiori établi, avoir tenté de joindre l'intimé le 14 octobre 2020, ni les jours suivants. Par ailleurs, à teneur du contrat de travail de l'intimé, ce dernier n'avait pas l'obligation de fournir un certificat médical pour deux jours d'absence.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, l'appelante ne pouvait pas, de bonne foi, comprendre le comportement de l'intimé comme un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution de son travail. Elle n'a donc pas établi que l'intimé avait abandonné son poste au sens des principes rappelés supra. Il s'ensuit que les conclusions de l'appelante en constatation d'un abandon de poste, en versement d'une indemnité fondée sur l'art. 337d CO (3'320 fr.) et en réparation d'un quelconque dommage engendré par l'absence de l'intimé lors de la session du 13 octobre 2020 (7'450 fr.) ne sont pas fondées et ont été, à juste titre, rejetées par les premiers juges. A cet égard, il sera également relevé que l'appelante n'a pas établi que l'intimé aurait eu pour tâche d'établir le procès-verbal de ladite session. 4.2.2 Un abandon de poste ne pouvant pas être retenu, reste à déterminer si l'absence de l'intimé constitue ou non un juste motif de résiliation immédiate. Comme retenu ci-dessus, le départ de l'intimé de la session du 13 octobre 2020, après la destitution de D_____, ne constitue pas un juste motif de résiliation. En effet, il a suivi ce dernier, qu'il considérait encore comme son supérieur hiérarchique, dans les locaux de l'appelante et, sur instructions de celui-ci, a exécuté des tâches en vue de la session du lendemain. En tous les cas, un brusque départ de la place de travail, par suite d'un énervement, ne justifie pas un licenciement immédiat de l'employé. Ainsi, le départ de l'intimé de ladite session ne constitue pas un juste motif de licenciement immédiat, d'autant plus sans avertissement préalable. L'appelante n'a pas allégué, ni a fortiori démontré, que l'intimé aurait souvent été absent depuis son engagement. Il s'ensuit que l'absence de l'intimé durant quelques jours ouvrables, soit du 14 au 16 octobre 2020, sans présentation d'un certificat médical, ne justifie pas non plus la résiliation immédiate de son contrat de travail le lundi 19 octobre 2020, étant rappelé que l'appelante ne l'a pas mis en demeure de lui en fournir un, ni de justifier de son absence.

Par ailleurs, à teneur de la convention de résiliation du 12 octobre 2020 - cette qualification n'est pas remise en cause en appel ni l'équivalence de concessions réciproques - l'appelante, soit pour elle D_____, et l'intimé ont convenu de mettre un terme au contrat de travail de celui-ci pour le 30 novembre 2020. Compte tenu de son solde de vacances restant, son dernier jour de travail a été fixé au jeudi 15 octobre 2020. L'intimé était ainsi libéré de son obligation de se

- 21/27 -

C/9447/2021 présenter à son travail dès le vendredi 16 octobre 2020 et n'a donc pas "abandonné son poste", comme soutenu par l'appelante.

Celle-ci soutient toutefois que cette convention ne serait pas valable, car elle aurait, en réalité, été signée le 13 octobre 2020, alors que D_____ n'avait plus les pouvoirs de

l'engager. Cela étant, le simple fait que cette convention ait été signée la veille de la destitution du précité n'est pas apte à démontrer qu'elle aurait été antidatée. A cet égard, le témoin D_____ a confirmé les allégations de l'intimé, selon lesquelles la fin des rapports de travail avait déjà été évoquée entre eux à la fin de l'été 2020. Ledit témoin a précisé avoir demandé à l'intimé de rester jusqu'aux sessions d'octobre 2020. Le départ de l'intimé a donc été discuté en amont entre les deux signataires de la convention, ce qui a été confirmé par le témoin G_____.

Par ailleurs, compte tenu des tensions et des luttes de pouvoir émaillant le secrétariat permanent - établis par les articles de presse produits et confirmés par les témoins I_____, D_____ et G_____ -, ainsi que l'accusation infondée de conspiration, il apparaît crédible que l'intimé ait manifesté son intention de quitter l'appelante, comme retenu par les premiers juges. Le fait que le témoin J_____ ait déclaré qu'à sa connaissance l'intimé ne voulait pas quitter l'appelante n'est ainsi pas convainquant, ni suffisant à mettre en doute la validité de la convention de résiliation du 12 octobre 2020.

L'absence de démarches visant à repourvoir le poste de l'intimé n'est pas non plus déterminante s'agissant de cette validité, étant rappelé que la fin de son contrat était prévue pour le 30 novembre 2020.

Le fait que D_____ n'ait pas informé E_____ - qui avait requis à plusieurs reprises la démission de l'intimé - de la volonté de ce dernier de quitter l'organisation n'est pas non plus pertinent et s'explique par les luttes de pouvoir les opposant. Par ailleurs, il n'est pas contesté que les questions relatives au personnel du secrétariat permanent étaient du ressort exclusif du secrétaire général ad interim, soit D_____. Il n'est donc pas déterminant que la convention de résiliation de l'intimé n'ait pas été discutée avec d'autres membres de l'appelante.

De plus, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que ladite convention ne soit pas mentionnée dans son registre de correspondance sortante n'est pas pertinent. En effet, le témoin G_____ a expliqué qu'une telle décision constituait un document interne à l'organisation, de sorte qu'il avait dû être enregistré dans le registre des documents entrants et non dans celui des documents sortants. Or, la pièce n° 35 produite par l'appelante consigne le courrier sortant, ce qui n'est pas contesté, et celle-ci n'a pas produit d'extrait du registre des courriers entrants. Pour sa part, le témoin I_____ a déclaré que les décisions de fin de service n'étaient pas inscrites dans les registres.

- 22/27 -

C/9447/2021

Le fait qu'aucun numéro de référence ne soit mentionné sur la convention de résiliation litigieuse ne saurait suffire à mettre en doute sa validité. En effet, le témoin G_____, auteur de ladite convention, a expliqué à cet égard qu'il s'agissait d'un oubli de sa part, étant relevé qu'il a précisé être souffrant le 12 octobre 2020. Ce dernier a également indiqué avoir préparé ladite convention sur la base d'un document standard de l'appelante, qui contenait toujours les mêmes rubriques, soit le salaire, les vacances et l'indemnité de fin des rapports de service. Contrairement à ce que soutient l'appelante, la convention de départ de K_____ n'est pas différente de celle de l'intimé. Elle contient lesdites rubriques et K_____ a également bénéficié d'une indemnité de départ équivalant à cinq mois de salaire au total, comme l'intimé et prévu par la résolution 2_____ du 17 décembre 2012. Le témoin

G_____ a expliqué que la convention de départ de K_____ contenait un numéro de référence, car elle lui avait été envoyée, contrairement à celle de l'intimé qui lui avait été remise en mains propres, ce qui semble crédible. Les circonstances entourant le licenciement de K_____ ne sont, en outre, pas connues et ce dernier a été immédiatement réengagé après la nomination de E_____. En tous les cas, une convention de résiliation n'est soumise à aucune forme, conformément aux principes rappelés supra.

L'appelante se prévaut encore du fait que l'intimé aurait fréquemment été avantagé par D_____. Or, de prétendus avantages ne sont pas déterminants pour l'examen de la validité de la convention de résiliation litigieuse, celle-ci étant basée sur un modèle de document standard. En tous les cas, l'intimé a soutenu avoir payé le véhicule de la marque F_____ et cet avantage a été octroyé par l'ancien secrétaire général, soit C_____, ce qui n'est pas contesté. S'agissant de ses augmentations de salaire, D_____, entendu en qualité de témoin, a expliqué qu'il souhaitait rééquilibrer les salaires des différents employés et avait modifié ceux-ci en conséquence, avec l'aval des présidents du conseil exécutif et de l'assemblée générale, ainsi que des directeurs de l'organisation, dont E_____, ce que l'appelante n'a pas contesté. Celle-ci n'a donc pas établi que l'intimé aurait bénéficié de la part D_____ d'avantages injustifiés.

Il s'ensuit que, contrairement à ce que soutient l'appelante, aucun élément probant du dossier, ni même un faisceau d'indices suffisant, ne permettent de retenir que la convention de résiliation du 12 octobre 2020 ne serait pas valable. Le fait que l'appelante ait déposé une plainte pénale à l'encontre de l'intimé notamment pour faux dans les titres n'est pas non plus déterminant. L'intimé était ainsi fondé à ne pas se présenter à son travail dès le 15 octobre 2020 et ce, indépendamment de son état de santé psychique.

Comme relevé supra, l'appelante n'a pas mis l'intimé en demeure de reprendre son travail durant son absence, soit entre le 14 et le 19 octobre 2020 - correspondant à seulement quatre jours ouvrables -, ni averti celui-ci des éventuelles conséquences

- 23/27 -

C/9447/2021 s'il ne reprenait pas son activité. Elle n'a pas non plus requis de lui un certificat médical, ni d'explications concernant son état de santé.

Il s'ensuit que l'absence de l'intimé était justifiée par son état de santé - étant rappelé que deux jours d'absence sans certificat médical étaient autorisés par son contrat de travail, soit les 14 et 15 octobre 2020 -, ainsi que par les termes de la convention de résiliation du 12 octobre 2020 - qui le libérait de l'obligation de venir travailler dès le 15 octobre au soir -, de sorte qu'il n'a pas violé son devoir de fidélité à l'égard de l'appelante.

L'appelante soutient également que, lors de la destitution de D_____ durant la session du 13 octobre 2020, l'intimé avait protesté en vociférant et que cette "manifestation haineuse" - en soutien au précité - était suffisante à rompre le lien de confiance entre les parties. A nouveau, un mouvement d'humeur ne saurait à lui seul justifier un licenciement immédiat, d'autant plus sans avertissement préalable.

L'appelante fait encore valoir, qu'après avoir quitté ladite session, l'intimé, G_____ et D_____, auraient "saccagé" le bureau de celui-ci, volé et détruit des documents. L'appelante n'a toutefois pas établi ce qui précède. En tous les cas, un seul soupçon en ce sens ne saurait justifier un licenciement immédiat. L'appelante n'a d'ailleurs pas motivé le licenciement litigieux par les éléments précités dans son courrier de résiliation du 19

octobre 2020, qui fait uniquement mention d'un prétendu abandon de poste. Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, le comportement de l'intimé ne constitue pas un manquement grave à ses devoirs justifiant son licenciement immédiat. Il a donc droit aux prétentions convenues dans la convention de résiliation du 12 octobre 2020 à titre de salaire et d'indemnité de départ. Les premiers juges étaient ainsi fondés à condamner l'appelante à verser à ce titre à l'intimé 63'000 fr. bruts, sous déduction de 5'454 fr. 10 nets, étant relevé que ces montants ne sont pas contestés en appel. 4.2.3 Le licenciement immédiat de l'intimé étant injustifié, les premiers juges ont, à bon droit, accordé à ce dernier une indemnité au sens de l'art. art. 337c al. 3 CO. L'appelante soutient toutefois que le montant de celle-ci, correspondant à six mois de salaire, serait disproportionné.

Or, il est suffisamment établi que le licenciement litigieux était, en réalité, motivé par le soutien de l'intimé à D_____ et le souhait de E_____ de le licencier. En effet, les témoins I_____, G_____ et D_____ ont tous expliqué que le précité et E_____ se livraient, depuis 2019, à une lutte de pouvoir, laquelle créait d'importantes tensions au sein du secrétariat permanent. Le témoin G_____ a précisé que les employés devaient obéir à l'un ou à l'autre et le témoin D_____ a confirmé que deux clans s'étaient créés. De plus, comme déjà relevé, l'intimé et E_____ entretenaient de mauvaises relations, ce qui ressort de témoignages de

- 24/27 -

C/9447/2021 G_____ et D_____, ce dernier précisant que E_____ faisait preuve d'agressivité à l'égard de l'intimé. E_____ avait également accusé à tort ce dernier d'avoir conspiré contre J_____, ce qui avait, selon les déclarations du témoin G_____, définitivement aggravé la relation entre les précités. E_____ a d'ailleurs déclaré en audience avoir requis le blocage des accès informatiques de l'intimé, dès son accession au poste de secrétaire général ad intérim, et ne plus être intéressé à travailler avec ce dernier.

Les premiers juges étaient ainsi fondés à retenir que l'appelante, soit pour elle E_____, avait licencié l'intimé avec effet immédiat par pure convenance personnelle et ce, en utilisant le motif prétexte d'un abandon de poste, alors même qu'elle ne l'a aucunement enjoint à reprendre son activité ou à justifier son absence.

Par ailleurs, le contrat de travail de l'intimé était déjà résilié au moment de son licenciement immédiat. Ce dernier avait été libéré de son obligation de travailler et son contrat prenait fin le 30 novembre 2020, soit seulement un mois et demi plus tard. Ces circonstances justifiaient d'autant moins de mettre fin aux rapports de travail avant cette date.

De plus, lors du licenciement immédiat de l'intimé, celui-ci était dans sa cinquième année de service et ce, à l'entière satisfaction de l'appelante, ce qui ressort des témoignages de I_____, D_____ et G_____. L'intimé a, en outre, dû attendre le 20 avril 2023 pour percevoir une partie de son salaire d'octobre 2020, alors que son licenciement immédiat a été prononcé le 19 octobre 2020 et qu'il n'est pas contesté qu'il a travaillé jusqu'au 12 octobre 2020 à tout le moins. Enfin, en raison de son licenciement immédiat, l'intimé a dû rendre sa carte de légitimation et a été contraint de quitter le territoire suisse dans un délai de seulement deux mois. Dans ces circonstances, il n'est pas critiquable d'avoir alloué à l'intimé l'indemnité maximale pour un licenciement immédiat injustifié correspondant à six mois de salaire, soit le montant non contesté de 54'000 fr. nets, la faute de l'appelante étant importante. 4.2.4 Par conséquent, les chiffres 4 à 6 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

E. 5

L'appelante reproche au Tribunal la teneur du certificat de travail établi. Elle soutient qu'elle devrait "édulcorer les faits, voire même manquer de transparence", alors que l'intimé avait, selon elle, fait preuve "d'une négligence flagrante" en abandonnant son poste, d'autant plus qu'elle le soupçonnait d'être impliqué dans la dégradation d'un bureau et la destruction de documents.

- 25/27 -

C/9447/2021

E. 5.1

A teneur de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, Commentaire romand CO I, 2012, n° 19 ad art. 330a CO). Il doit être établi selon les règles de l'objectivité. Ainsi, il ne doit pas contenir de termes ambigus, péjoratifs ou mensongers. Eu égard à son but, le certificat de travail doit être formulé de manière bienveillante. Il appartient à l'employeur de choisir une formulation qui favorise l'avenir économique du travailleur et ne déprécie pas inutilement ce dernier. Cependant, pour donner à un futur employeur une image aussi fidèle que possible de l'activité, des prestations et du comportement du travailleur, le certificat doit être conforme à la réalité et complet. L'employeur ne doit pas cacher des éléments importants pour un futur employeur, pour autant qu'ils soient pertinents et fondés, même s'ils peuvent nuire au travailleur (ORDOLLI, Commentaire romand COI, 2021, n° 10 et 11 ad art. 330a CO) Le certificat de travail ne doit pas faire état des absences, y compris pour des motifs de santé, sauf si celles-ci sont significativement importantes par rapport à la durée totale des rapports de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 523; ANTIPAS, Les certificats dans les relations de travail, 2018, p. 16).

E. 5.2

En l'occurrence, l'appelante s'engage à remettre un certificat de travail à l'intimé complet et conforme à la vérité. Cela étant, elle ne requiert pas de rectifications précises, ni de suppressions de certains passages, du certificat de travail établi par les premiers juges.

En outre, contrairement à ce que soutient l'appelante, l'intimé n'a pas abandonné son poste et elle n'a démontré aucune violation de son devoir de fidélité à son égard. Elle n'a pas non plus établi, à satisfaction de droit, que l'intimé serait impliqué dans la dégradation du bureau de D_____ ou la destruction de documents, dont elle ne précise d'ailleurs pas la nature.

Par ailleurs, les témoins I_____, D_____ et G_____ ont tous confirmé que l'intimé avait toujours donné entière satisfaction à son employeur. Ses contrats de travail, conclus en 2016 et 2019, ont d'ailleurs été reconduits à plusieurs reprises, ce qui atteste encore de la qualité de son travail.

Dans ces circonstances, il ne se justifie pas de rectifier la teneur du certificat de travail établi par les premiers juges, qui est objectivement complet et conforme à la vérité.

- 26/27 -

C/9447/2021

Partant, le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

E. 6.1

L'appel étant infondé, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). Les chiffres du dispositif du jugement attaqué y afférents seront donc également confirmés.

E. 6.2

La valeur litigieuse étant 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; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'500 fr., mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par celle-ci, qui reste acquise à l'État de Genève (art. 111 al. 1 CPC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 27/27 -

C/9447/2021

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 1er février 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/419/2023 rendu le 21 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9447/2021. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense entièrement avec l'avance déjà versée par celle-ci, qui demeure acquise à l'État de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, 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.