

GE_GERICHTE CAPH/92/2024 vom 20. November 2024

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_92_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/92/2024 du 20 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/92/2024 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 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable à cet égard.

- 14/25 -

C/3169/2021

E. 1.3

L'intimé fait valoir que suite à l'adoption de la décision n° 8, lors de la _____ème session du conseil exécutif les 18 et 19 octobre 2023, le secrétaire général n'était plus autorisé à mandater au nom de l'appelante Me B_____ pour déposer le présent appel. L'appel a effectivement été déposé le 29 janvier 2024, soit après l'adoption de la décision susvisée, qui concerne le budget de l'exercice 2024 de l'appelante. A teneur de l'annexe n° 4 de cette décision, le conseil exécutif a approuvé une recommandation tendant à l'arrêt de toutes les poursuites judiciaires concernant les anciens fonctionnaires du secrétariat permanent, soit notamment l'intimé. Cela étant, il ressort de l'art. 14 de la constitution de l'organisation que les décisions prises concernant son budget doivent être approuvées par l'assemblée générale, à la suite des recommandations faites selon la procédure prévue à l'art. 40 de ladite constitution. Comme soutenu par l'appelante, il apparaît ainsi que la décision n° 8 et ses annexes ne sont, en l'état, pas contraignants, l'assemblée générale n'ayant pas encore approuvé les décisions relatives au budget 2024, ce qui n'est pas contesté. Les pouvoirs de représentation du conseil de l'appelante (art. 68 CPC) n'ont donc pas été retirés à ce dernier à la suite de l'adoption par le conseil exécutif de ladite décision. Par ailleurs, le fait que la procuration du 19 mars 2024 ne mentionne pas expressément le litige à l'encontre de l'intimé n'est pas déterminant. Ce dernier ne peut pas non plus se prévaloir du fait que l'appelante n'aurait pas produit d'approbation écrite de son secrétaire général actuel pour l'engagement de la présente procédure ou le dépôt de l'appel du 23 février 2024. En effet, ladite procuration est bel et bien signée par l'actuel secrétaire général de l'appelante, soit D_____. L'appel sera ainsi déclaré recevable.

E. 1.4

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

- 15/25 -

C/3169/2021 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

Les parties ont produit des pièces nouvelles et allégué des faits nouveaux devant la Cour.

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, les pièces nouvelles produites par les parties sont toutes postérieures à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger, de sorte qu'elles sont recevables, de même que les faits s'y rapportant.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir considéré que l'intimé avait abandonné son poste dès le 13 octobre 2020 et que son licenciement immédiat du 19 octobre 2020 était ainsi justifié.

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

- 16/25 -

C/3169/2021 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 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).

Un brusque départ de la place de travail par suite d'une perturbation psychique (énervement) ne justifie pas un licenciement immédiat (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2022, 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).

4.1.2 La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1).

Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (par exemple attendre le retour de l'employé fautif de ses vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012) ou lorsque au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres (ATF 130 III 28, consid. 4.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C_364/2001 du 19 juillet 2002 consid. 1.2.1).

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.

La prétention du travailleur fondée sur cet article est une créance en dommages- intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les

- 17/25 -

C/3169/2021 gratifications ou les indemnités de départ (arrêt du Tribunal fédéral 4C_321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3). Elle comprend également le paiement des vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 760).

Conformément à l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

La loi régit les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, in JdT 2003 I 606; arrêt du Tribunal fédéral 4C_230/1999 du 15 septembre 1999 consid. 4; DIETSCHY-MARTENET, Commentaire romand CO I, 2021, n° 7 ad art. 329a CO).

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).

- 18/25 -

C/3169/2021

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).

4.1.5 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 19 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 travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (arrêt du Tribunal fédéral 4C_370/2001 précité consid. 2a). 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

- 19/25 -

C/3169/2021 indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

4.2.1 En l'espèce, l'appelante persiste à soutenir que la destitution de l'intimé lors de la session du conseil exécutif du 13 octobre 2020, en raison de sa prétendue mauvaise gestion du secrétariat permanent, ne constituait pas un licenciement immédiat. Celui-ci était intervenu, selon elle, le 19 octobre 2020, l'intimé ayant abandonné son poste dès sa destitution.

Cela étant, l'appelante ne remet pas en cause le constat des premiers juges, selon lequel il ressort expressément du courrier du 13 octobre 2020 des présidents du conseil exécutif et de l'assemblée générale, ainsi que de F_____, destiné aux États membres de l'organisation, que l'intimé avait été licencié avec effet immédiat à cette date. En effet, ce courrier, intitulé "décision de renvoi", indique que l'intimé a été renvoyé avec effet immédiat et que toutes ses fonctions cessaient dès le 13 octobre 2020 à 11h00. Les premiers juges étaient ainsi fondés à retenir que la destitution de l'intimé à ladite date constituait un licenciement

immédiat.

A cela s'ajoute que, dans la soirée du 13 octobre 2020 ou le lendemain, F_____, en ses qualités de secrétaire général ad interim et de secrétaire général adjoint, a demandé à ce que le bureau de l'intimé soit scellé et tous ses accès professionnels bloqués, ce qui n'est pas contesté et ressort des témoignages de O_____ et M_____. A cet égard, l'appelante allègue - pour la première fois en appel et donc de manière irrecevable - qu'il s'agissait de mesures temporaires prises en raison du "saccage" du bureau de l'intimé, ainsi que du vol et la destruction de documents, et non en raison de la destitution de ce dernier. Cette thèse n'est toutefois pas convaincante. Ces mesures ont été définitives, l'intimé ayant été licencié avec effet immédiat. Par ailleurs, le suivi des badges produit par l'appelante n'est pas probant, contrairement à ce qu'elle soutient. En effet, le nom de l'intimé n'y figure pas. De plus, le témoin O_____ a déclaré s'être rendu dans les locaux de l'appelante le 13 octobre 2020, avec F_____ - dont la présence ressort également du témoignage de M_____ -, alors que leurs noms ne sont pas mentionnés dans ce suivi. Il n'est donc pas établi que le prétendu "saccage" du bureau de l'intimé serait le fait de celui-ci. Le témoin M_____ a également déclaré avoir été surprise de voir le bureau de l'intimé dans cet état, ce qui ne correspondait pas à son caractère calme et pondéré. Dans ces circonstances, interdire à l'intimé l'accès à son bureau et bloquer ses accès informatiques sont des mesures disproportionnées et elles accréditent la thèse selon laquelle ce dernier a été licencié de manière immédiate le 13 octobre 2020.

De plus, F_____, entendu en qualité de partie, a admis qu'il avait été demandé à l'intimé de restituer ses clés, ainsi que son véhicule de fonction, sans se rappeler si

- 20/25 -

C/3169/2021 cela avait eu lieu le 14 octobre 2020. L'appelante n'a toutefois pas allégué que cette requête en restitution serait intervenue après le 19 octobre 2020.

L'appelante n'a pas non plus allégué, ni a fortiori établi, avoir requis de l'intimé qu'il maintienne une activité après sa destitution ou lui avoir confié une quelconque tâche liée à la transition avec le nouveau secrétaire général, ce qui atteste encore du fait qu'il a été congédié avec effet immédiat le 13 octobre 2020. F_____ a d'ailleurs déclaré qu'en date du 14 octobre 2020 l'intimé "ne l'intéressait pas".

Enfin, dans ses écritures d'appel, l'appelante a allégué, à plusieurs reprises, que l'intimé s'était rendu, après sa destitution, "sans droit" dans ses locaux. Or, si ce dernier n'avait pas été licencié le 13 octobre 2020 avec effet immédiat, il aurait été autorisé à se rendre dans ceux-ci après cette date.

L'ensemble des éléments qui précèdent confirment que l'appelante a choisi de se séparer de l'intimé dès le 13 octobre 2020 et que sa destitution constituait donc un licenciement immédiat, comme retenu par les premiers juges.

4.2.2 Ces derniers ont considéré que ce licenciement était tardif et injustifié.

Concernant le caractère tardif, l'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle était au courant des manquements reprochés à l'intimé depuis le 18 septembre 2020. Or, par courrier du 7 juillet 2020, F_____ informait le président du conseil exécutif des irrégularités financières qu'il imputait à l'intimé. Par courrier du 18 septembre 2020, ledit président informait, à son tour, l'ensemble des États membres de l'organisation des sujets qui devaient être discutés lors de la prochaine session, à savoir l'échec de la réforme

administrative, l'audit réalisé par G _____ SA, les irrégularités persistantes en matière de personnel et de finances, ainsi que le non-respect, par l'intimé, de la constitution, du règlement intérieur et des décisions des organes constitutifs. L'appelante ne peut donc pas, de bonne foi, soutenir qu'elle n'était pas au courant des manquements reprochés à l'intimé, alors même que tous ses États membres en étaient informés le 18 septembre 2020.

De plus, comme relevé par les premiers juges, le témoin M _____ a sous-entendu que le licenciement de l'intimé était prévu depuis un moment, en déclarant que F _____ voulait écarter celui-ci et qu'il lui avait indiqué, les semaines précédant les sessions d'octobre 2020, que "les choses allaient changer".

Le fait qu'une session du conseil exécutif ou de l'assemblée générale soit complexe à organiser ne suffit pas à justifier une attente d'environ un mois avant de licencier l'intimé de manière immédiate, prétendument pour de justes motifs. Les sessions des 12, 13 et 14 octobre 2020 ont d'ailleurs été suivies, par certains

- 21/25 -

C/3169/2021 membres, en visioconférence. Une session extraordinaire aurait donc pu être rapidement organisée par ce biais.

En tous les cas, même à admettre que le licenciement immédiat de l'intimé serait intervenu dans les délais, celui-ci n'est aucunement justifié. En effet, les prétendus manquements reprochés à l'intimé, qui sont contestés, à savoir la mauvaise gestion du secrétariat permanent et les faveurs accordées à deux collaborateurs, ne sont pas établis à satisfaction de droit. Comme relevé par les premiers juges, ceux-ci n'ont d'ailleurs pas été évoqués, ni discutés, lors de la session du conseil exécutif du 13 octobre 2020. Contrairement à ce que soutient l'appelante, la condamnation pénale de L _____ ne permet pas d'établir la véracité de ces prétendus manquements reprochés à l'intimé, le jugement condamnant celle-ci ne mettant pas en cause le précité.

De plus, lesdits manquements ne suffisent pas à justifier un licenciement immédiat, sans avertissement préalable. A cet égard, l'appelante n'a pas établi qu'un tel avertissement avait eu lieu. Les courriers de F _____, alors secrétaire général adjoint, adressés à l'intimé en juillet 2020 ne constituent pas de tels avertissements.

Il s'ensuit que le licenciement immédiat de l'intimé du 13 octobre 2020 n'est pas justifié.

4.2.3 Même à suivre la thèse de l'appelante, selon laquelle l'intimé aurait été licencié avec effet immédiat le 19 octobre 2020 - ce qui est contesté -, en raison de son abandon de poste, ce licenciement ne serait pas non plus justifié.

En effet, lors de la session du mardi 13 octobre 2020, l'intimé a été démis de ses fonctions et tous ses accès professionnels ont été bloqués par la suite. Il ne saurait donc lui être reproché de ne pas avoir repris son poste les jours suivants sa destitution et ce, jusqu'à son licenciement immédiat le lundi 19 octobre 2020. Un tel blocage n'est, en effet, pas compatible avec la thèse d'un abandon de poste.

De plus, compte tenu de la courte durée d'absence de l'intimé, 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 pas démontré une intention ferme et définitive de l'intimé de ne plus continuer à fournir sa prestation de travail. En effet, il ressort du témoignage de

I_____ que l'intimé est retourné dans les locaux de l'appelante, après sa destitution, pour préparer la session de l'assemblée générale du lendemain. Contrairement à ce que soutient l'appelante, elle n'a pas établi que l'intimé aurait, à ce moment-là, établi de fausses conventions de départ en faveur de I_____ et H_____. En tous les cas, le fait que l'intimé ait quitté son poste

- 22/25 -

C/3169/2021 lors de la session du 13 octobre 2020, sur un mouvement d'humeur, ne constitue pas un abandon de poste.

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

Compte tenu 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, étant rappelé qu'il avait été démis de ses fonctions. 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 et en versement d'une indemnité fondée sur l'art. 337d CO (6'801 fr. 10) ne sont pas fondées et ont été, à juste titre, rejetées par les premiers juges.

Pour les mêmes motifs, l'absence de l'intimé depuis sa destitution ne justifierait pas non plus son licenciement immédiat du 19 octobre 2020, d'autant plus sans avertissement préalable. En effet, comme déjà relevé, 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 s'il ne reprenait pas son activité. Elle n'a pas non plus requis d'explications concernant son absence.

L'appelante soutient également que l'intimé aurait quitté la session du 13 octobre 2020 d'une "manière unilatérale, voire scandaleuse, en vociférant", ce qui était suffisant à rompre le lien de confiance entre les parties. Ce fait n'est toutefois pas établi. Le témoin N_____ a seulement déclaré que l'intimé avait exprimé son indignation après sa destitution et qu'il lui avait été demandé de quitter le podium. En tous les cas, un mouvement d'humeur ne saurait à lui seul justifier un licenciement immédiat, d'autant plus sans avertissement préalable.

4.2.4 Le licenciement immédiat de l'intimé étant injustifié, ce dernier a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration de son contrat.

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir "arbitrairement" retenu qu'elle avait la charge de prouver que l'intimé avait pris ses jours de vacances en 2020. Or, à teneur des principes rappelés sous consid. 4.1.3 ci-dessus, l'employeur supporte le fardeau de la preuve des jours de vacances pris par son employé. A cet égard, l'appelante ne peut pas se prévaloir du fait que ce dernier n'aurait pas mis en place un registre des décomptes des vacances des collaborateurs du secrétariat

- 23/25 -

C/3169/2021 permanent. En effet, aucun élément du dossier ne permet d'établir ce fait et aucun des témoins entendus n'a été interrogé sur cette problématique. De plus, l'appelante

aurait pu établir par d'autres moyens de preuve que l'intimé avait pris des jours de congé en 2020, notamment par la production de courriels ou tous autres document attestant d'une absence, ainsi que par témoignages. Dans ces circonstances, les premiers juges étaient fondés à retenir que l'intimé disposait, lors de son licenciement immédiat, de son solde entier de vacances pour l'année 2020, comme allégué par lui.

L'intimé a également droit à l'indemnité de départ prévue dans son contrat de travail, les conditions d'exclusion prévues dans celui-ci ne trouvant pas application. En effet, il n'est pas établi qu'il aurait abandonné son poste, "saccagé" son bureau, volé et détruit des documents ou encore rédigé de fausses conventions de départ en faveur de I_____ et H_____.

Ainsi, l'intimé a droit aux sommes brutes de 81'613 fr. 05 dues à titre de salaire, 190'430 fr. 45 à titre d'indemnité de départ et 39'086 fr. 70 à titre de vacances non prises en nature, étant relevé que ces montants ne sont pas remis en cause en appel.

4.2.5 Enfin, les premiers juges ont, à bon droit, accordé à l'intimé une indemnité au sens de l'art. art. 337c al. 3 CO, son licenciement immédiat étant injustifié. 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 souhait de F_____ de ne plus collaborer avec l'intimé. En effet, les témoins I_____, H_____ et M_____ ont tous expliqué qu'il existait de fortes tensions entre l'intimé et F_____. Le témoin M_____ a précisé que les précités avaient des visions divergentes sur l'avenir de l'organisation, raison pour laquelle F_____ souhaitait "écarter" l'intimé. Les premiers juges étaient ainsi fondés à retenir que l'appelante, sous l'impulsion de F_____, 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 l'a démis de ses fonctions et ne l'a aucunement enjoint à reprendre une activité ni à justifier son absence.

De plus, l'intimé a été démis de ses fonctions au milieu de la session du conseil exécutif du 13 octobre 2020, après avoir été interrompu alors qu'il présentait son rapport, ce qui ressort des témoignages concordant de H_____ et I_____. Le fait que ce dernier ait déclaré que, le 12 octobre 2020, il y avait un problème technique privant de parole les représentants en visioconférence, lorsqu'une personne présente dans la salle s'exprimait, n'est pas suffisant pour remettre en cause ce qui précède. Or, une telle interruption pour démettre immédiatement de ses fonctions l'intimé, qui occupait la plus haute fonction au sein du secrétariat

- 24/25 -

C/3169/2021 permanent, n'est pas acceptable. Les témoins I_____ et H_____ ont d'ailleurs confirmé que cette destitution avait été faite de manière humiliante, respectivement perfide. Compte tenu des circonstances, il n'y a pas lieu de remettre en cause la perception de ces témoins et ce, indépendamment de leur proximité avec l'intimé, contrairement à ce que soutient l'appelante.

A cela s'ajoute que, lors du licenciement litigieux, l'intimé était dans sa vingtième année de service et était âgé de soixante ans. Par ailleurs, à teneur de son contrat de travail, celui-ci aurait, en toute hypothèse, pris fin trois mois après la session de l'assemblée générale du 14 octobre 2020, ce qui justifiait d'autant moins de mettre fin immédiatement aux rapports de

travail.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, celle-ci n'a pas établi que l'intimé voulait lui nuire. A nouveau, les prétendus manquements reprochés à l'intimé, à savoir la mauvaise gestion du secrétariat permanent et les faveurs accordées à deux collaborateurs, ne sont pas établis. Il en va de même du fait qu'il aurait établi de fausses conventions de départ en faveur de I_____ et H_____, "saccagé" son bureau ou encore volé et détruit des documents. Le fait que l'appelante ait initié une procédure pénale à l'encontre de l'intimé - allégué pour la première fois en appel et donc de manière irrecevable - n'est pas déterminant et ne permet pas d'établir la véracité des reproches formulés à son encontre.

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 163'226 fr. 10 nets, la faute de l'appelante étant importante.

4.2.6 Par conséquent, le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

E. 5.1

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. 5.2

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 4'000 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). * * * *

- 25/25 -

C/3169/2021

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 23 février 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/7/2024 rendu le 18 janvier 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3169/2021. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 4'000 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.