



POUVOIR JUDICIAIRE

C/8834/2021

CAPH/93/2024

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MARDI 12 NOVEMBRE 2024

Entre

A_____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 décembre 2023 (JTPH/406/2023), représentée par Me B_____, avocat,

et

Monsieur C_____, domicilié _____, intimé, représenté par Me Karim RAHO, avocat, LBR LEGAL, rue Verdaine 13, case postale 3231, 1211 Genève 3.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/406/2023 du 11 décembre 2023, reçu le 13 décembre 2023 par [l'organisation internationale] A_____ (ci-après: A_____ ou l'organisation), le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré irrecevables les conclusions de C_____ en paiement des honoraires d'avocat engagés avant le dépôt de sa requête en conciliation et en délivrance d'un certificat de travail (chiffre 1 du dispositif), déclaré, pour le surplus, recevable la demande formée le 23 novembre 2021 par le précité à l'encontre de A_____ (ch. 2), ainsi que la demande reconventionnelle formée par celle-ci (ch. 3), condamné A_____ à verser à C_____ la somme brute de 97'587 fr. 10, avec intérêts à 5% dès le 21 octobre 2020 (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), ainsi que la somme nette de 81'995 fr. 10 (2'315 fr. 10 + 79'680 fr.), avec intérêts à 5% dès le 21 octobre 2020 (ch. 6), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7).

Le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 3'060 fr.(ch. 8), mis à la charge de A_____ (ch. 9) et partiellement compensés avec l'avance de frais de 1'660 fr. effectuée par C_____, acquise à l'État de Genève (ch. 10), condamné en conséquence A_____ à verser le solde de 1'400 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 11) et à rembourser la somme de 1'660 fr. à C_____ (ch. 12), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 13) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 14).

- B.** **a.** Par acte déposé le 29 janvier 2024 au greffe de la Cour de Justice, A_____ a formé appel de ce jugement, sollicitant l'annulation des chiffres 4 à 14 de son dispositif. Cela fait, elle a conclu à ce que la Cour constate que C_____ avait abandonné son emploi, sans justes motifs, dès le 13 octobre 2020, que la résiliation immédiate du contrat de travail du précité le 16 octobre 2020 était justifiée, qu'aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO n'était donc due à celui-ci, que les rapports de travail entre les parties étaient terminés depuis la date précitée pour faute grave et qu'aucune indemnité de départ n'était due à C_____. Elle a également conclu à la condamnation de ce dernier à lui verser 3'220 fr., avec intérêts à 5% dès le 13 octobre 2020, à titre d'indemnité pour abandon de poste, ainsi que 7'450 fr., avec intérêts à 5% dès le 13 octobre 2020, à titre de dommage-intérêt en raison des frais causés par son abandon de poste, sous suite de frais judiciaires et dépens. Elle a formulé des conclusions subsidiaires identiques à celles précitées.

Cette écriture a été rédigée et signée par Me B_____ et Me D_____, mandatés par A_____ selon la procuration du 18 novembre 2021 signée par son secrétaire général actuel, E_____.

Elle a produit des pièces figurant déjà au dossier.

b. Dans sa réponse, C_____ a conclu à l'irrecevabilité de cet appel, subsidiairement à son rejet, et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais judiciaires et dépens.

Il a produit une pièce nouvelle, soit les décisions rendues lors de la _____ème session du conseil exécutif de A_____ les 18 et 19 octobre 2023.

c. Dans sa réplique, A_____ a conclu à l'irrecevabilité de la pièce nouvelle susvisée et a, pour le surplus, persisté dans ses conclusions.

Il a produit des pièces nouvelles, soit un extrait du rapport de renseignements du 4 décembre 2023 établi dans le cadre de la procédure pénale P/1_____/2020, à savoir une partie du procès-verbal d'audition de C_____ par-devant la police genevoise le 12 octobre 2023, transmis par le Ministère public le 22 février 2024, ainsi qu'un courrier de A_____ à son conseil du 22 novembre 2023.

d. Dans sa duplique, notifiée à A_____ le 18 juin 2024, C_____ a conclu à l'irrecevabilité de la réplique susvisée, ainsi que des allégués de A_____ ne constituant pas des *novas*, soit l'ensemble des allégués de l'appel et de la réplique, à l'exception du point n° 3, ad. 13 à 23 et a, pour le surplus, persisté dans ses conclusions.

Elle a produit une pièce nouvelle, soit l'entier du rapport de renseignements du 4 décembre 2023 établi dans le cadre de la procédure pénale P/1_____/2020.

e. Dans ses déterminations spontanées du 28 juin 2024, A_____ a persisté dans ses conclusions.

f. Par avis du greffe de la Cour du 21 août 2024, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:

a. A_____ est une organisation intergouvernementale, sise à Genève, dont le fonctionnement est assuré par trois organes, soit l'assemblée générale, le conseil exécutif et le secrétariat permanent.

L'organisation et le fonctionnement de A_____ sont définis par une constitution et un règlement intérieur.

L'assemblée générale, organe suprême de l'organisation, est composée de délégués représentant les États membres et se réunit tous les deux ans. Elle a notamment pour fonction principale d'étudier et d'approuver les rapports et les activités du conseil exécutif et du secrétariat permanent (art. 14 let. d de la constitution) et de contrôler la politique financière de l'organisation, examiner et approuver son budget (let. f).

Le conseil exécutif met en œuvre les décisions prises par l'assemblée générale et dirige les activités de l'organisation. Il est composé des représentants de _____ États membres et se réunit une fois par année. Il a notamment pour fonction principale de gérer les finances de l'organisation conformément aux dispositions de la constitution (art. 23 let. e de la constitution).

Le secrétariat permanent exécute les travaux de l'organisation sur les plans technique et administratif. Il est composé d'un secrétaire général, d'un secrétaire général adjoint et du personnel nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

L'art. 40 de la constitution précise que le secrétaire général prépare et soumet au conseil exécutif les prévisions budgétaires et les soumet à l'assemblée générale en les accompagnant des recommandations opportunes.

Par déclaration du 7 décembre 2015, A_____ a formellement renoncé à l'immunité de juridiction et d'exécution pour tous litiges découlant des rapports de service de ses fonctionnaires ou anciens fonctionnaires.

b. Par contrat de travail de durée déterminée du 1^{er} avril 2011, C_____, de nationalité suisse, a été engagé par A_____ en qualité d'agent administratif au département de la formation du secrétariat permanent, pour une durée d'un an, renouvelable, et pour un revenu mensuel de 4'500 fr.

C_____ s'est vu attribuer le statut de fonctionnaire international.

Ce contrat a été reconduit à plusieurs reprises.

c. Par résolution 2_____ du 17 décembre 2012, l'assemblée générale a fixé les indemnités de départ des membres du personnel du secrétariat permanent, lesquelles étaient calculées sur la base du dernier salaire mensuel multiplié par le nombre d'année de service, plafonné à cinq ans. Les périodes de plus de six mois devaient compter pour une année complète.

d. Le 1^{er} décembre 2014, A_____ et C_____ ont conclu un nouveau contrat de travail, par lequel celui-ci était engagé en qualité de directeur du département de l'administration générale du secrétariat permanent, pour une durée d'un an, renouvelable automatiquement annuellement, à compter du 1^{er} janvier 2015, et pour un salaire mensuel de 7'500 fr.

e. Lors de la _____ème session de l'assemblée générale de A_____ du 27 mars 2018, F_____ et G_____ ont été reconduits aux postes de secrétaire général, respectivement de secrétaire général adjoint, pour un mandat de six ans.

f. Le 18 octobre 2018, F_____ a démissionné de son poste de secrétaire général. G_____ devait alors assurer l'intérim jusqu'à la prochaine session du conseil exécutif, conformément à l'art. 80 du règlement intérieur de A_____.

g. Le 7 décembre 2018, A_____, représentée par son secrétaire général *ad interim*, et C_____ ont conclu un nouveau contrat de travail, par lequel celui-ci a été engagé en qualité de directeur de l'administration et des finances pour une durée de trois ans, renouvelable automatiquement pour la même période, à compter du 1^{er} janvier 2019, et pour un salaire mensuel de 13'280 fr.

Il était prévu que ce contrat pouvait être résilié de manière anticipée par le secrétaire général, moyennant un préavis de trois mois (art. 9).

h. Lors de la _____ème session du conseil exécutif de A_____ des 8 et 9 avril 2019, G_____ a été nommé secrétaire général *ad interim* jusqu'à la prochaine assemblée générale et H_____ a été élu au poste de secrétaire général adjoint pour une période de six ans.

i. Le 25 juin 2019, A_____ et C_____ ont signé un nouveau contrat de travail de durée déterminée de trois ans dès le 1^{er} juillet 2019, renouvelable automatiquement pour la même période. Les conditions de l'engagement demeuraient identiques à celles du précédent contrat.

C_____ avait, en sus, droit au remboursement de ses impôts fédéraux et cantonaux dès l'année fiscale 2018, pour un montant annuel de 30'000 fr. maximum. Ce remboursement intervenait "en accord avec l'article 4 du règlement financier et avec les pratiques des Nations Unies concernant les fonctionnaires internationaux de haut niveau avec nationalité suisse".

j. Par courrier du 15 juin 2020, H_____ a indiqué à G_____ relever divers problèmes relatifs à la gestion des intérêts financiers de l'organisation.

Par courrier du 30 juin 2020, H_____ a informé G_____ de ce que la décision de rembourser les impôts de C_____ était contraire aux règlements de A_____.

k. Par décision de fin de service ("*Decision of End of Service*") datée du 12 octobre 2020, A_____, soit pour elle G_____, a indiqué à C_____ que son contrat de travail prendrait fin le 15 novembre 2020. Cette décision était prise conformément à l'art. 9 du son contrat de travail, qui prévoyait que le secrétaire général pouvait mettre fin au contrat pour des raisons de réorganisation du personnel. Compte tenu de son solde de vacances, le dernier jour de travail de C_____ était fixé au 15 octobre 2020.

Il était convenu que le précité percevrait, d'ici au 25 octobre 2020, la somme totale de 90'575 fr. 60, soit 12'650 fr. 40 à titre de salaire pour le mois d'octobre 2020, 6'325 fr. 20 à titre de salaire pour la moitié du mois de novembre 2020, 41'600 fr. à titre d'indemnité de licenciement (13'280 fr. x 5 mois), sous déduction du solde d'un prêt non remboursé (24'800 fr.), et 30'000 fr. à titre de provision pour le remboursement de ses impôts fédéraux et cantonaux.

En signant cette décision, C_____ déclarait que tous ses droits avaient été respectés, que toutes ses créances avaient été réglées et qu'il n'avait plus de revendication ou de droit à l'encontre de A_____.

l. Le même jour, I_____, également employé au sein du secrétariat permanent de A_____, et celle-ci, soit pour elle G_____, ont signé une décision de fin de service au contenu similaire.

m. La _____ème session du conseil exécutif de A_____ s'est tenue les 12 et 13 octobre 2020.

Le 13 octobre 2020, le conseil exécutif a démis G_____ de ses fonctions de secrétaire général *ad interim* avec effet immédiat et a nommé H_____ à ce poste.

A teneur de la décision n° 6, adoptée le 13 octobre 2020, le conseil exécutif a notamment décidé d'interdire "la pratique du remboursement de l'impôt sur le revenu aux employés du secrétariat permanent avec effet immédiat " et a requis du secrétaire général et du secrétaire général adjoint de prendre toutes les mesures nécessaires pour récupérer les sommes d'ores et déjà payées à ce titre par A_____.

Selon la décision n° 9, le conseil exécutif a décidé que les recrutements et licenciements du personnel devaient être approuvés par le secrétaire général et par le secrétaire général adjoint.

Le 13 octobre 2020, les présidents du conseil exécutif et de l'assemblée générale, ainsi que H_____, en ses qualités de secrétaire général *ad interim* et de secrétaire général adjoint, ont signé un courrier destiné à l'ensemble des États membres de A_____, confirmant la destitution de G_____, avec effet au 13 octobre 2020 à 11h00, ainsi que la nomination de H_____ au poste de secrétaire général *ad interim*, avec pouvoir de signature individuelle.

n. Lors de la _____ème session de l'assemblée générale de A_____ du 14 octobre 2020, E_____ a été nommée secrétaire général pour une période de six ans.

o. Par message WhatsApp du 12 octobre 2020 à 6h49, C_____ a informé J_____, assistante de direction au sein du secrétariat permanent, qu'il avait passé l'après-midi du 11 octobre 2020 alité, qu'il était souffrant, mais qu'il allait "essayer de tenir".

Par messages du même jour à 17h00, C_____ a écrit à la précitée ce qui suit: "là je vais vous lâcher malheureusement faudra prendre le relai...je pense pas en avoir la force ", précisant qu'il serait absent "demain et après-demain", ce à quoi J_____ a répondu "on va gérer pas de souci".

p. Par message du 13 octobre 2020 à 8h27, C_____ a écrit à J_____ ce qui suit: "Je tiens !! je vais venir ce matin quand même...pour être sûr que tout le monde se connecte et peut être assister à une dernière tentative de reporter...et après je partirai au bureau pour traduire le PV".

Les précités ont continué à s'échanger des messages les 13 et 14 octobre 2020 en lien avec l'organisation, respectivement la tenue, des sessions du conseil exécutif et de l'assemblée générale.

q. Selon un arrêt de travail du 13 octobre 2020, C_____ a été en incapacité totale de travailler du 13 au 19 octobre 2020.

r. Dans la soirée du 13 octobre 2020, A_____ a scellé le bureau de C_____ et lui a retiré ses accès informatiques.

s. Par courriel du 15 octobre 2020, ayant pour objet "fin de service et transfert de dossiers", C_____ a indiqué à H_____ vouloir quitter A_____ dans les meilleures conditions, en espérant que ses droits soient pleinement accordés suite à sa démission signée le 12 octobre 2020.

t. Par courriel du 16 octobre 2020, C_____ a envoyé à J_____, afin qu'ils soient transmis "à qui de droit", son certificat médical du 13 octobre 2020, ainsi que "les lettres de fin de contrat pour moi et I_____ [prénom] signées par l'ancien secrétaire général le 12 octobre 2020", précisant que les originaux se trouvaient sur son bureau, lequel avait été scellé.

Par message WhatsApp du 19 octobre 2020, J_____, interpellée par C_____, a confirmé à celui-ci avoir transmis à H_____ les documents susvisés, en précisant que ce dernier les avait déchirés.

u. Par courrier recommandé du 16 octobre 2020, posté le 19 octobre 2020, A_____, soit pour elle H_____, a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de C_____, au motif qu'il avait abandonné son poste de manière injustifiée lors des sessions du conseil exécutif et de l'assemblée générale des 12 au 14 octobre 2020.

A_____ indiquait que C_____ avait décidé, pour des raisons inexplicables, de quitter la réunion en même temps que G_____, qu'il ne s'était plus présenté aux sessions des 13 et 14 octobre 2020 - alors qu'il devait en assurer le bon déroulement -, qu'il ne s'était pas rendu sur son lieu de travail et qu'il n'avait présenté aucune explication pour justifier son absence. Il avait donc abandonné son poste, ce qui constituait une faute professionnelle particulièrement grave et avait entraîné de sérieux problèmes de réorganisation desdites sessions, rompant définitivement et irrémédiablement le lien de confiance.

v. Par courrier recommandé du 26 octobre 2020, C_____ a indiqué à H_____ contester avoir abandonné son poste et a mis A_____ en demeure de respecter la décision de fin de service du 12 octobre 2020.

w. Par courriel du 1^{er} novembre 2020, C_____ a informé E_____ de la situation.

Par courrier du 29 novembre 2020, E_____ a répondu qu'il restait devoir à A_____ un montant de 16'788 fr. 10 à titre de remboursement d'un prêt.

x. Selon le bordereau de taxation fiscale du 22 mars 2021, les impôts cantonaux et communaux 2020 de C_____ se sont élevés à 23'422 fr. 75 et les impôts fédéraux à 3'692 fr. 35.

D. a. Par acte déposé le 23 novembre 2021 au greffe du Tribunal, après l'échec de la tentative de conciliation, C_____ a assigné A_____ en paiement de la somme totale de 166'030 fr. 10 due à titre de salaire pour les mois d'octobre 2020 à janvier 2021 (53'120 fr., avec intérêts à 5% dès le 12 octobre 2020), d'indemnité de départ prévue contractuellement (66'400 fr., avec intérêts à 5% dès le 12 octobre 2020), de remboursement de ses impôts 2020 (27'115 fr. 10, avec intérêts à 5% dès le 12 octobre 2020), d'indemnité pour vacances non prises en nature (12'240 fr., avec intérêts à 5% dès le 12 octobre 2020), d'indemnité pour tort moral (5'000 fr., avec intérêts à 5% dès le 12 octobre 2020) et à titre d'honoraires d'avocat engagés avant le dépôt de sa requête de conciliation (2'154 fr., avec intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2021). Il a également conclu à la remise d'un certificat de travail et s'est engagé à verser à A_____, une fois les montants précités payés, la somme de 24'800 fr. correspondant au solde du prêt accordé.

Principalement, il a conclu à la constatation de la nullité de son licenciement immédiat, subsidiairement à la constatation que celui-ci était injustifié et à la condamnation de A_____ à lui verser 79'680 fr., avec intérêts à 5% dès le 21 octobre 2020, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, en plus des sommes susvisées.

Il a allégué souffrir d'hypertension et d'anxiété généralisée. Ces problèmes de santé étaient liés à l'ambiance de travail délétère qui régnait au sein de l'organisation, en raison de luttes de pouvoir entre G_____ et H_____. Malgré sa santé défaillante, il avait assisté à la _____ème session du conseil exécutif les 12 et 13 octobre 2020 et avait assumé ses tâches. Il s'était senti mal le 13 octobre 2020 et avait dû quitter ladite session. Il avait alors regagné son bureau, accompagné de G_____ et I_____, puis, son état de santé se détériorant, il était rentré chez lui. Dans la soirée, il s'était rendu à une permanence médicale et avait été mis en arrêt maladie jusqu'au 19 octobre 2020. L'ambiance durant la _____ème session était particulièrement toxique, ce qui avait fragilisé son état de

santé. Malgré son incapacité de travail, il était resté en contact avec J_____ afin que ladite session et la _____ème assemblée générale se déroulent sans encombre. Il l'avait également informée de l'évolution de son état de santé et lui avait remis un certificat médical. Lorsque J_____ avait transmis celui-ci à H_____, il l'avait déchiré.

A teneur de la décision de fin de service du 12 octobre 2020, il devait travailler jusqu'au 15 octobre 2020 et n'avait pas à se représenter à la fin de son arrêt de travail. Il n'avait donc pas abandonné son poste. La résiliation litigieuse ne respectait pas non plus les exigences formelles applicables et était donc nulle. En effet, elle n'était signée que par H_____, alors qu'elle aurait dû l'être également par le secrétaire général. En tous les cas, son licenciement immédiat était injustifié, car motivé par la volonté de H_____ d'écartier les employés ayant refusé de le soutenir.

b. Dans sa réponse, A_____ a conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions.

Sur demande reconventionnelle, elle a conclu à la condamnation du précité à lui verser la somme totale de 67'621 fr. 8, avec intérêts à 5% dès le 13 octobre 2020, due à titre d'indemnité pour abandon de poste (3'320 fr.), de dommage occasionné par l'abandon de poste (7'450 fr.), de remboursement du prêt octroyé (16'788 fr. 10) et à titre de remboursement pour le trop-perçu en lien avec les impôts 2018 et 2019 (40'063 fr. 70).

Elle a allégué que G_____ avait favorisé I_____ et C_____ pour s'assurer de leur loyauté. Celui-ci avait ainsi obtenu le remboursement de ses impôts 2018 et 2019, alors qu'un tel remboursement ne reposait sur aucune base réglementaire ou contractuelle et qu'il était le seul à en avoir bénéficié. Un prêt de 20'500 fr. lui avait été octroyé, alors qu'il n'avait pas intégralement remboursé un précédent prêt. G_____ avait également augmenté son salaire, sans raison valable, tout en réduisant celui d'autres collaborateurs, notamment de K_____, et avait signé de fausses conventions de départ pour protéger I_____ et C_____. Lors de la destitution de G_____, ces derniers avaient exprimé leur désaccord en criant et en quittant la session de "manière démonstrative". A_____ avait donc dû mandater un prestataire externe pour assurer la prise du procès-verbal, soit une prestation facturée à hauteur de 7'450 fr. Après cette destitution, C_____ avait "senti" son poste menacé et avait quitté la session sans autorisation. Il s'était rendu au siège de l'organisation et, accompagné de G_____, avait détruit et soustrait des documents, ainsi que vandalisé le bureau du précité. Il avait donc abandonné son poste.

Les conventions de départ du 12 octobre 2020 étaient antidatées. Elles avaient prétendument été signées la veille de la destitution du secrétaire général *ad*

interim, ce qui était impossible puisque ce jour-là la session du conseil exécutif avait duré toute la journée. A cela s'ajoutait que ces conventions n'avaient pas été enregistrées dans le livre de la correspondance sortante de A_____. A cet égard, elle a produit un extrait du livre de la correspondance sortante arrêté au 19 octobre 2020 (pièce n° 37). Enfin, aucun licenciement n'avait été discuté au préalable. Ces conventions avaient donc été rédigées et conclues le 13 octobre 2020 après la destitution de G_____, alors qu'il n'avait plus les pouvoirs d'engager l'organisation.

c. Dans sa réplique et réponse sur demande reconventionnelle, C_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions et a, pour le surplus, persisté dans ses conclusions.

Il a soutenu que le remboursement des impôts était prévu contractuellement et reposait sur l'art. 4 du règlement du personnel prévoyant que les conditions des employés devaient être aussi conformes que possible à celles des autres organisations internationales. Il était le seul à en avoir bénéficié, car il était l'unique fonctionnaire de haut rang au sein de A_____ à être de nationalité suisse. Il reconnaissait devoir la somme de 24'800 fr. en raison de prêts octroyés par les prédécesseurs de G_____. Son augmentation de salaire en janvier 2019 était justifiée par son nouveau titre de directeur administratif et financier, ce qui impliquait plus de responsabilités. Seul le salaire de K_____ avait été réduit et ce, pour rétablir un équilibre entre les différents employés. S'agissant de la résiliation du 12 octobre 2020, il l'avait déjà évoquée avec G_____ à la fin de l'été 2020. A la suite de la destitution de ce dernier, il n'avait pas protesté, ni exprimé son désaccord. Il s'était senti mal et avait quitté la salle, seul. A l'issue de son arrêt de travail, il entamait une période de vacances qui devait débiter le 16 octobre 2020. En tout état, l'organisation ne lui avait jamais demandé de reprendre son activité, ni de justifier son absence. Il n'avait donc pas abandonné son poste.

d. Dans sa duplique et réplique sur demande reconventionnelle, A_____ a persisté dans ses conclusions et son argumentation.

e. Lors de l'audience du Tribunal du 18 août 2022, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

C_____ a déclaré qu'en cas de nullité du licenciement litigieux, il estimait avoir droit aux prestations prévues dans la décision de fin de service du 12 octobre 2020, sous réserve du délai de congé prévu qui était contraire aux dispositions légales. Il n'avait pas encore retrouvé un emploi.

A_____ a déclaré qu'une plainte pénale avait été déposée à l'encontre de C_____, la décision susvisée étant un document simulé, voire un faux (P/1_____/2020).

f. Lors des audiences des 14, 21 novembre, 6 décembre 2022 et 16 janvier 2023, le Tribunal a entendu les parties et des témoins.

C_____ a déclaré que le conflit opposant G_____ à H_____ avait eu un impact important sur sa santé; il était souvent absent. Les employés avaient été "invités" à choisir un camp. Compte tenu de cette situation, lui-même et I_____ avaient exprimé leur souhait de quitter A_____, durant l'été 2020. Ils avaient ainsi convenu avec G_____ qu'ils quitteraient celle-ci après l'assemblée générale du 14 octobre 2020. Le 12 octobre 2020, il avait travaillé une partie de la journée, puis il était rentré chez lui. G_____ l'avait appelé en fin de journée et il était retourné dans les locaux de A_____. Il avait signé sa convention de départ à ce moment-là.

A_____, représentée par L_____, a confirmé que C_____ était le seul haut fonctionnaire de nationalité suisse. Elle a également admis que deux groupes s'étaient formés au sein de l'organisation, soit l'un autour de G_____ et l'autre autour de H_____, précisant qu'il y avait du favoritisme dans chacun de ceux-ci.

Entendue en qualité de témoin, J_____, qui n'était plus employée au sein de A_____, a déclaré que le climat était extrêmement tendu entre G_____ et H_____. Ce dernier souhaitait asseoir l'influence de la Russie au sein de l'organisation et ne s'entendait pas avec I_____ et C_____. Celui-ci était très stressé et faisait parfois des chutes de tension. Lors de l'organisation des sessions d'octobre 2020, son état de santé s'était dégradé. Le 12 octobre 2020, il ne s'était pas senti bien. Le 13 octobre 2020, elle avait constaté qu'il était mal, ce qui l'avait inquiétée. Il était parti après l'éviction de G_____, seul et sans rien dire. De nombreuses tensions étaient nées après cette éviction. Il s'agissait d'un véritable choc. Après le départ de C_____ de la séance, ils avaient échangé des messages; ce dernier voulait s'assurer que tout se déroulerait bien et il l'avait aidée à préparer la journée du 14 octobre 2020 depuis son domicile. Elle avait reçu le certificat médical de C_____ à son retour dans les locaux de l'organisation, soit le 15 octobre 2020, et l'avait remis à H_____, qui l'avait déchiré. Usuellement, les certificats médicaux devaient être remis à C_____, qui les lui transmettait. Elle avait vu la décision de fin de service du 12 octobre 2020 et l'avoir montrée à H_____. Elle ne se souvenait pas si elle l'avait enregistrée dans les registres de A_____, mais, si elle l'avait fait, elle l'avait inscrite dans le courrier entrant, étant précisé qu'il existait un classeur pour les courriers entrants et un autre pour ceux sortants. La pièce n° 37 produite par l'organisation, soumise au témoin, consignait selon elle le courrier sortant.

M_____, entendue en qualité de témoin, a déclaré avoir travaillé pour A_____ jusqu'au 16 novembre 2020, date à laquelle elle avait été licenciée. Une procédure était actuellement en cours contre son ancien employeur. "La guerre froide" opposant G_____ à H_____ avait impacté les employés et les activités de

l'organisation. Ce dernier demandait à chaque employé de prendre parti et la tension était d'une telle intensité qu'elle avait atteint la santé de certains employés. En cas de maladie, ils devaient prévenir J_____ ou C_____. Ce dernier rencontrait beaucoup de problèmes de santé; il était le plus touché par les tensions régnant au sein de l'organisation, car il était confronté, dans son travail, à H_____. C_____ avait quitté la séance du 13 octobre 2020 avant celle de l'après-midi. Il semblait déçu, mais pas fâché. Jusqu'à son départ, il avait effectué son travail. Elle avait été choquée "du coup d'état de la Russie", qui avait notamment pour objectif d'écarter les personnes qui n'étaient pas favorables à H_____.

Entendu en qualité de témoin, G_____ a déclaré être actuellement en litige avec A_____ concernant la fin de son contrat de travail. Les luttes de pouvoir au sein de celle-ci étaient nombreuses; la situation était difficile et le personnel terrorisé. Il avait constaté que C_____ n'était pas bien depuis juin 2020, précisant que l'ambiance de travail et les tensions avaient eu un impact sur la santé de celui-ci. H_____ lui avait réclamé, à plusieurs reprises et avec insistance, le licenciement de C_____. En août 2020, le précité lui avait fait part de son intention de quitter l'organisation. Il lui avait alors demandé de rester jusqu'aux sessions d'octobre 2020 et d'assurer la transition avec le nouveau secrétaire général. Le 12 octobre 2020, constatant l'état de santé défaillant de C_____, il s'était dit qu'il était préférable que les relations de travail prennent fin. La décision de résiliation avait été rédigée, à sa demande, par C_____, qui était en charge de la rédaction de tous les documents et contrats au sein de l'organisation. Il s'agissait d'un document interne, de sorte qu'il avait dû être enregistré dans le registre des documents entrants. Il n'avait pas vu C_____ réagir à sa destitution le 13 octobre 2020, mais il l'avait retrouvé à genoux, "pas bien du tout", et l'avait ramené au siège de A_____. Celle-ci comptait deux hauts cadres, soit C_____ et K_____. Cette dernière, bénéficiant d'un statut diplomatique, ne s'acquittait pas d'impôts, à l'inverse de C_____, qui était de nationalité suisse. Il avait donc pris la décision de rembourser à ce dernier ses impôts en application de l'art. 31 de la constitution. Il existait également un déséquilibre salarial entre les deux précités, qui avait été corrigé avec l'accord des présidents du conseil exécutif et de l'assemblée générale. M_____, I_____ et C_____ avaient été licenciés, car ils n'étaient pas favorables à H_____. C_____ avait toujours donné entière satisfaction à ses prédécesseurs, ainsi qu'à lui-même.

N_____, huissier judiciaire, entendu en qualité de témoin, a déclaré avoir été mandaté par A_____, soit pour elle C_____, pour assister aux séances des 12, 13 et 14 octobre 2020 afin de valider les votes. Le 12 octobre 2020, l'ambiance était calme, mais le lendemain des tensions étaient présentes, et ce, dès l'ouverture de la session.

Entendu en qualité de témoin, O _____, employé en qualité de consultant à A _____ jusqu'à la fin 2021, a déclaré qu'il n'y avait pas de luttes de pouvoir au sein de celle-ci. Il existait toutefois des tensions entre G _____ et H _____. Tous les employés sentaient que le climat était tendu. C _____ était en bonne santé, même si ce climat pouvait peser sur celle-ci. H _____ voulait gérer les finances de l'organisation, ce qui pouvait provoquer des difficultés avec C _____.

K _____, employée au sein de A _____, entendue en qualité de témoin, a déclaré que C _____ "avait l'air bien" le matin du 13 octobre 2020. Après la destitution de G _____, le précité avait quitté la séance en silence et il ne semblait pas souffrant. Il n'avait pas informé H _____ de son absence pour cause de maladie, ce qu'il aurait dû faire. A sa connaissance, il n'était pas question de licencier C _____ avant la _____ème session du conseil exécutif. Elle n'avait jamais entendu parler d'une convention en ce sens. C _____ rédigeait les conventions de fin de service, ce qui faisait partie de son cahier des charges. Le témoin était au bénéfice d'un statut diplomatique, l'exonérant d'impôts, à l'inverse de C _____. Lorsque G _____ avait été nommé au poste de secrétaire général, il avait diminué son salaire et augmenté celui de C _____, au motif que ce dernier occupait une double fonction, soit directeur financier et administratif.

Entendu en qualité de témoin, I _____ a déclaré avoir travaillé pour A _____ jusqu'en 2020 et être actuellement en litige avec celle-ci concernant la fin de son contrat de travail. L'ambiance au sein de l'organisation était malsaine. Le secrétaire général adjoint ne pouvait pas exercer son pouvoir, ce qu'il n'acceptait pas. Les tensions entre G _____ et H _____ étaient évidentes. C _____ avait toujours souffert d'un problème de pression sanguine élevée, lequel s'était accentué en raison de l'atmosphère régnant au sein de A _____. Le 13 octobre 2020, il avait quitté la séance après la destitution de G _____, en même temps que C _____, qui était très choqué et ne se sentait pas bien. Jusqu'à ce moment-là, C _____ avait travaillé comme il devait le faire et avait quitté la séance, en silence, en raison du "putsch" de H _____. C _____ avait été licencié, car il s'était vu attribuer des responsabilités que le précité revendiquait.

A l'issue de l'audience du 16 janvier 2023, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, sur quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

- E.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat de C _____ n'était pas entaché de nullité - ce qui n'est pas remis en cause en appel -, de sorte que ses conclusions principales devaient être rejetées.

En revanche, son licenciement immédiat était injustifié, C _____ n'ayant pas abandonné son poste. Il n'était pas contesté que ce dernier avait quitté la séance après la destitution de G _____. Or, il ressortait de l'ensemble des témoignages, à l'exception de celui de K _____, des messages produits et du certificat médical,

que cette absence était justifiée par son incapacité de travail, dont A_____ avait été informée. Il avait d'ailleurs continué à s'enquérir de l'organisation et la tenue des sessions des 13 et 14 octobre 2020, ce qui n'était pas compatible avec un abandon de poste.

Aucun élément du dossier ne permettait de retenir que la décision de fin de service du 12 octobre 2020 était antidatée. Cette décision devait être qualifiée de convention de résiliation, les parties ayant conclu un accord de séparation et de libération, pour solde de tous comptes et prétentions. Celle-ci devait donc être respectée et A_____ devait verser les montants convenus, sous réserve de celui afférent aux impôts 2020, qui s'élevait à 27'115 fr. 10 et non à 30'000 fr. Par ailleurs, compte tenu de son licenciement immédiat, C_____ n'avait pas pu bénéficier de ses vacances, comme convenu dans ladite convention, dont le solde allégué de vingt jours devait être indemnisé, soit à hauteur de 12'211 fr. 50 bruts. Ainsi, A_____ devait verser à C_____ 18'975 fr. 60 bruts à titre de salaire jusqu'au 15 novembre 2020, 66'400 fr. bruts à titre d'indemnité de départ, 12'211 fr. 50 bruts à titre d'indemnité pour vacances non prises et 27'115 fr.10 nets à titre de remboursement des impôts 2020, sous déduction du montant net de 24'800 fr., correspondant au solde du prêt non remboursé, soit 97'587 fr. 10 bruts et 2'315 fr. 10 nets.

En outre, A_____ devait verser à C_____ une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, correspondant à six mois de salaire, soit la somme nette de 79'680 fr., sa faute étant particulièrement grave. En effet, la fin des rapports de travail sans préavis ne se justifiait pas, aucune faute du précité n'ayant été démontrée. Par ailleurs, au jour de son licenciement immédiat, C_____ ne devait plus retourner sur son lieu de travail et la durée du contrat qui restait à courir était inférieure à un mois. A_____ n'avait pas pris contact avec ce dernier, afin de le mettre en demeure de reprendre son activité. En réalité, c'était par pure convenance personnelle que H_____ avait licencié C_____ avec effet immédiat. A cela s'ajoutait que l'ambiance de travail avait eu des répercussions sur la santé de celui-ci et que A_____ n'avait rien entrepris pour remédier à cette situation. Enfin, C_____ était dans sa dixième année de service, avait toujours donné satisfaction à son employeur et s'était retrouvé sans revenu dès octobre 2020.

F. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure d'appel:

a. La _____ème session du conseil exécutif de A_____ s'est tenue les 18 et 19 octobre 2023.

A teneur de la décision n° 8, concernant le budget de l'exercice 2024, le conseil exécutif, "profondément préoccupé par l'écart croissant entre les recettes et les dépenses du Secrétariat permanent", "réitérant sa préoccupation face aux dépenses

excessives" de celui-ci, a notamment approuvé les propositions "Campagne de soutien à la résilience de l'organisation" émises par [l'État] P_____ (annexe n° 4).

A teneur de l'annexe n° 4 susvisé, la recommandation n° 11 est libellée comme suit: "L'arrêt de toutes les poursuites judiciaires contre les anciens fonctionnaires du secrétariat permanent, compte tenu du fait que toute responsabilité administrative et financière incombe strictement au Secrétaire Général en accord avec l'article 27 de la Constitution, sans oublier de mentionner les coûts injustifiés de ces procédures (frais des avocats et autres coûts juridiques) à ce jour et ceux à venir.

Les procédures en cours, qu'elles soient pénales ou civiles, devraient être closes et régler toutes les indemnités dues aux anciens fonctionnaires du Secrétariat permanent conformément à leurs contrats respectifs."

b. Par courrier du 22 novembre 2023, H_____ a indiqué au conseil de l'organisation que la recommandation susvisée n'était en l'état qu'indicative, l'assemblée générale ne l'ayant pas validée, de sorte qu'il ne devait pas interrompre la présente procédure. De plus, dans le cadre de celle-ci, les indemnités n'étant pas dues, sa poursuite n'était pas contraire à cette recommandation.

EN DROIT

- 1.** **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.

1.2 Déposé dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 3, 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable à cet égard.

Sont également recevables la réponse de l'intimé audit appel, déposée dans les formes et délai prescrits (art. 312 CPC) ainsi que les écritures subséquentes des parties (art. 316 al. 2 CPC; ATF 146 III 97 consid. 3.4.1).

Les parties "en fait" des mémoires d'appel et de réplique seront également déclarées recevables dans leur ensemble, celles-ci ne contenant pas de faits nouveaux irrecevables, l'appelante ne faisant que réaffirmer sa propre thèse.

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_____ et Me D_____ 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. À 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 des conseils de l'appelante (art. 68 CPC) n'ont donc pas été retirés à ces derniers à la suite de l'adoption par le conseil exécutif de ladite décision.

L'appel sera ainsi déclaré recevable.

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).

- 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*).

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

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).

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.

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 1^{er} 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). En particulier, lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit préalablement l'inviter à reprendre son emploi, à produire un certificat médical, ou à justifier son absence, avant d'admettre qu'il y a abandon d'emploi (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 770).

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).

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).

Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1).

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).

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 1^{er} décembre 2016 consid. 3.4 et 3.5).

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). Il appartient en revanche au travailleur de prouver son incapacité de travail (art. 8 CC), preuve qui est généralement apportée par la production d'un certificat médical, lequel ne constitue cependant pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 3.1.2; 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 et 4A_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.1.3).

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 1^{er} 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 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 G_____, 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.

Compte tenu de cette courte durée d'absence, soit seulement quelques jours ouvrables - étant relevé que l'appelante a daté le courrier de licenciement du vendredi 16 octobre 2020, soit que trois jours après le départ de l'intimé de ladite

session - 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 a échangé des messages avec J_____ les 13 et 14 octobre 2020 au sujet notamment de la suite de la session du conseil exécutif et l'organisation de celle de l'assemblée générale. La précitée, entendue en qualité de témoin, a également confirmé que l'intimé l'avait aidée à préparer la session du 14 octobre 2020 "depuis son domicile".

Par ailleurs, il est suffisamment établi que l'absence de l'intimé dès le 13 octobre 2020 était justifiée par son état de santé. Il ressort d'ailleurs des messages produits qu'il était déjà souffrant les jours précédents, soit les 11 et 12 octobre 2020, bien qu'il se soit, en partie, présenté à son travail.

Les témoins J_____, M_____, G_____ et I_____ ont tous confirmé que l'intimé rencontrait des problèmes de santé, lesquels étaient exacerbés par les tensions existant au sein du secrétariat permanent de l'appelante. Le témoin J_____ a également confirmé que l'état de santé de l'intimé s'était dégradé à l'occasion de l'organisation des sessions du conseil exécutif et de l'assemblée générale d'octobre 2020, précisant que ce dernier s'était "senti mal" le 12 octobre 2020 et que, le lendemain, elle avait constaté qu'il était souffrant. Il sied de relever qu'aucun élément du dossier ne permet de douter de la crédibilité du témoignage de J_____, qui n'est pas en litige avec l'appelante. Les témoins G_____ et I_____ ont tous deux corroboré que l'intimé ne s'était pas senti bien après la destitution du premier cité durant la session du conseil exécutif du 13 octobre 2020.

De plus, l'intimé a été mis en arrêt de travail total pour la période du 13 au 19 octobre 2020, selon le certificat médical produit.

Les premiers juges étaient fondés à retenir que le seul témoignage de K_____, à teneur duquel l'intimé ne semblait pas souffrant lors de son départ de la séance susvisée, ne permettait pas de remettre en cause l'ensemble de ce qui précède et n'était ainsi pas convainquant. En outre, contrairement à ce que soutient l'appelante, les déclarations prétendument contradictoires du témoin I_____ au sujet des déplacements de l'intimé après avoir quitté ladite session, à savoir quand et avec qui ce dernier avait été consulté un médecin, ne sont pas déterminantes, un certificat médical ayant été établi le 13 octobre 2020.

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 après son départ le 13 octobre 2020, ni les jours suivants.

Au contraire, il ressort du témoignage de J_____ qu'après réception du certificat médical de l'intimé, elle avait remis celui-ci au nouveau secrétaire général *ad interim*, H_____, qui l'avait déchiré. L'intimé s'est également renseigné auprès de la précitée du suivi de l'envoi de son certificat médical, ce qui ressort des messages produits.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que l'intimé n'ait pas immédiatement et directement informé H_____ de son absence pour maladie n'est pas déterminant. En effet, il n'est pas contesté que la confusion régnait après la destitution de G_____, de sorte qu'il ne saurait être reproché à l'intimé, qui ne se sentait pas bien, de ne pas avoir immédiatement informé le remplaçant du précité, H_____, de son état. Par ailleurs, il ressort des témoignages concordants de J_____ et M_____ qu'en cas de maladie, les employés du secrétariat permanent transmettaient leurs certificats médicaux à la première citée ou à l'intimé et non directement au secrétaire général.

Enfin, l'appelante a scellé le bureau de l'intimé le soir du 13 octobre 2020 et lui a également retiré ses accès informatiques, ce qui n'est pas non plus compatible avec la thèse d'un abandon de poste, comme relevé par les premiers juges.

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 la session du conseil exécutif.

4.2.2 Un abandon de poste ne pouvant pas être retenu, reste à déterminer si l'absence de l'intimé dès le 13 octobre 2020 constitue ou non un juste motif de résiliation immédiate.

Comme retenu ci-dessus, l'absence de l'intimé était justifiée par son incapacité de travail, établie à satisfaction de droit. Il était en arrêt maladie du 13 au 19 octobre 2020, de sorte que l'appelante ne peut pas se prévaloir du fait qu'il ne s'est pas manifesté durant cette période, étant rappelé qu'elle l'a licencié par courrier

recommandé posté le 19 octobre 2020. En outre, l'intimé a dûment informé l'appelante 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 - l'appelante, soit pour elle G_____, et l'intimé ont convenu de mettre un terme au contrat de travail de celui-ci pour le 15 novembre 2020. Compte tenu de son solde de vacances restant, son dernier jour de travail a été fixé au 15 octobre 2020. L'intimé était ainsi libéré de son obligation de se présenter à son travail à compter de cette date 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 G_____ 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 G_____ 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 et d'assurer ensuite la transition avec le nouveau secrétaire général. Le départ de l'intimé a donc été discuté au préalable entre les deux signataires de la convention. Compte tenu de la détérioration de l'état de santé de l'intimé - confirmée par le témoin J_____ - le témoin G_____ a expliqué avoir pris la décision de résilier le contrat de travail de l'intimé le 12 octobre 2020. L'absence de démarches visant à repourvoir le poste de ce dernier n'est d'ailleurs pas déterminante, son contrat de travail devant se terminer le 15 novembre 2020.

Le fait que le témoin K_____ ait déclaré qu'il n'était pas question de licencier l'intimé avant les sessions d'octobre 2020 ne contredit pas ce qui précède. Par ailleurs, le fait que ce témoin n'ait pas eu connaissance de la convention de résiliation n'est pas non plus déterminant, ni suffisant à mettre en doute la validité de celle-ci.

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, les témoins J_____ et G_____ ont tous deux 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. Le témoin J_____ a également confirmé que la pièce n° 37 produite par l'appelante concernait le courrier sortant. Or, celle-ci n'a pas produit d'extrait du registre des courriers entrants.

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. La nécessité

d'une telle référence n'a d'ailleurs pas été alléguée en première instance par l'appelante. Il en va de même du fait qu'une telle convention aurait dû être soumise au conseil juridique de celle-ci ou approuvée par un autre membre du secrétariat permanent. Il ressort d'ailleurs des témoignages de G_____ et K_____ que la rédaction des conventions de résiliation était du seul ressort de l'intimé, aucune autre précision n'ayant été alléguée à cet égard par les parties.

L'appelante se prévaut encore du fait que l'intimé était l'auteur et le bénéficiaire de la convention litigieuse, de sorte que celle-ci était avantageuse pour lui. Par cette argumentation, l'appelante ne soulève pas un moyen de droit permettant de mettre en cause la validité de cette convention. Il a d'ailleurs bénéficié d'une indemnité de départ équivalant à cinq mois de salaire, comme prévu par la résolution 2_____ du 17 décembre 2012. En tous les cas, le fait que l'intimé aurait été avantageé, d'une quelconque manière, par G_____, lorsque celui-ci était secrétaire général *ad intérim*, n'est pas pertinent pour l'examen du caractère justifié ou non du licenciement immédiat de l'intimé.

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 incapacité de travail.

Comme relevé *supra*, l'appelante n'a pas mis l'intimé en demeure de reprendre son travail durant son absence, soit entre le 13 et le 19 octobre 2020 - étant rappelé que le courrier de licenciement de l'appelante est daté du 16 octobre 2020, de sorte qu'elle avait déjà pris cette décision à cette date -, ni averti celui-ci de ses éventuelles conséquences s'il ne reprenait pas son activité. Elle n'a pas non plus requis de précision sur son état de santé, ni contesté son certificat médical.

Il s'ensuit que l'absence de l'intimé était justifiée par son incapacité de travail, dont l'appelante a été avertie, ainsi que par les termes de la convention de résiliation du 12 octobre 2020, de sorte qu'il n'a pas violé son devoir de fidélité à l'égard de l'appelante.

L'appelante soutient également qu'après avoir quitté la session du 13 octobre 2020, l'intimé, I_____ et G_____, auraient "saccagé" le bureau de celui-ci, volé et détruit des documents. L'appelante n'a toutefois pas établi ce qui précède. Or, un seul soupçon en ce sens ne saurait justifier un licenciement immédiat. En tous les cas, l'appelante n'a pas motivé le licenciement immédiat litigieux par les éléments précités dans son courrier de résiliation posté le 19 octobre 2020, qui fait uniquement mention d'un prétendu abandon de poste.

En appel, l'appelante fait encore valoir que l'intimé aurait quitté la session du 13 octobre 2020 en vociférant et que cette "manifestation haineuse" - en soutien à G_____ - était suffisante à rompre le lien de confiance entre les parties. A nouveau, l'appelante n'a pas établi ses allégations. Au contraire, les témoins J_____, K_____ et I_____ ont tous affirmé que l'intimé avait quitté ladite session en silence et le témoin M_____ a précisé que, lors de son départ, ce dernier ne semblait pas fâché.

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 susvisée à titre de salaire, d'indemnité de départ et de remboursement des impôts 2020, ainsi qu'à sa prétention en indemnité pour vacances non prises, dont les montants ne sont pas contestés. Les premiers juges étaient ainsi fondés à condamner l'appelante à verser à l'intimé les sommes de 97'587 fr. 10 bruts et 2'315 fr. 10 nets.

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, comme retenu par les premiers juges, il est suffisamment établi que le licenciement immédiat litigieux était, en réalité, motivé par le soutien de l'intimé à G_____. En effet, le témoin M_____ a indiqué que H_____ poursuivait l'objectif d'écartier les personnes qui ne lui étaient pas favorables, ce que le témoin G_____ a confirmé. Le témoin I_____ a également déclaré que l'intimé avait été licencié, car il s'était vu attribuer des responsabilités que H_____ revendiquait. Cette revendication a été corroborée par le témoignage de O_____. De plus, dans la soirée du 13 octobre 2020, l'appelante a scellé le bureau de l'intimé et lui a retiré ses accès informatiques, ce qui accrédite la thèse, selon laquelle H_____ souhaitait, dès son accession au poste de secrétaire général *ad intérim*, licencier l'intimé.

L'appelante a d'ailleurs admis en audience, par le biais de son représentant, que deux groupes s'étaient formés au sein de son secrétariat permanent, soit un en faveur de G_____ et un autre en faveur de H_____. Les raisons des tensions entre les précités ne sont pas pertinentes à la résolution du litige. Ainsi, les prétendues faveurs accordées à l'intimé par G_____, concernant le remboursement de ses impôts ou ses augmentations de salaire, ne justifient pas de réduire le montant de l'indemnité susvisée. D'ailleurs, le représentant de l'appelante a également reconnu en audience qu'il y avait du favoritisme dans chacun des deux groupes formés.

L'absence de l'intimé n'était donc qu'un prétexte pour tenter de justifier son licenciement immédiat, alors même que l'appelante était en possession de son certificat médical, que H_____ a délibérément déchiré, au lieu de l'enjoindre à reprendre son activité ou à justifier son incapacité de travail.

Par ailleurs, comme relevé par les premiers juges, 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 15 novembre 2020, soit seulement un mois plus tard. Ces circonstances justifiaient d'autant moins de mettre fin aux rapports de travail avant cette date.

Enfin, lors du licenciement immédiat de l'intimé, celui-ci était dans sa dixième année de service et ce, à l'entière satisfaction de l'appelante, ce qui n'est pas contesté.

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 79'680 fr. nets, la faute de l'appelante étant importante.

4.2.4 Par conséquent, le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

- 5. 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 entrepris y afférents seront donc confirmés.

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 1'500 fr., mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et partiellement compensés avec l'avance de 1'250 fr. versée par celle-ci, qui reste acquise à l'État de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'appelante sera ainsi condamnée à verser le solde 250 fr. à l'État de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde de frais.

La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 29 janvier 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/406/2023 rendu le 11 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8834/2021.

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 partiellement avec l'avance déjà versée par celle-ci, qui demeure acquise à l'État de Genève.

Condamne A_____ à verser 250 fr. à l'État de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

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.