



POUVOIR JUDICIAIRE

C/15974/2017-3

CAPH/187/2019

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 30 OCTOBRE 2019**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, _____ (GE), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 février 2019 (JTPH/46/2019), comparant par M^c Serge GANICHOT, avocat, rue Céard 6, 1204 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____, sise _____, _____, Genève, intimée, comparant par M^c Paul MICHEL, avocat, Eversheds SA, rue du Marché 20, case postale 3465, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

EN FAIT

A. a. Par jugement du 6 février 2019, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevables la demande formée le 21 décembre 2017 par A_____ contre B_____, ainsi que la demande d'intervention formée le 9 janvier 2018 par la CAISSE C_____ (ch. 1 et 2 du dispositif), condamné B_____ à verser à A_____ la somme brute de 271 fr. 90 (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), débouté la CAISSE C_____ de ses conclusions en paiement (ch. 5), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6), mis les frais de la procédure, arrêtés à 2'860 fr. (ch. 7) et compensés avec l'avance de frais de même montant, qui reste acquise à l'État de Genève (ch. 9), à la charge de A_____ (ch. 8), et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 10).

b. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 8 mars 2019, A_____ appelle de ce jugement, dont il demande l'annulation, concluant à ce que B_____ soit condamnée à lui payer les sommes de 42'900 fr., correspondant aux trois mois de salaire dus durant le préavis de congé, 28'600 fr., à titre d'indemnité pour vacances non prises, 85'900 fr., à titre d'indemnité pour licenciement immédiat, et 14'300 fr., à titre de tort moral, et à ce qu'elle soit condamnée à lui accorder "*les billets d'avion auxquels il a droit, en tant qu'employé depuis plus de 20 ans.*"

Il ajoute qu'"à la suite d'une erreur de plume dans les écritures première instance", il convient de lire "*57'200 fr. – représentant 4 mois de salaire (préavis pour juillet au 31 octobre 2017)*" en lieu et place de 42'900 fr.

Il produit en outre des pièces nouvelles, à savoir un courriel reçu par son conseil le 22 mai 2017, la copie d'une enveloppe timbrée le 12 juin 2017, un courriel rédigé par ses soins le 17 juillet 2017, un courrier envoyé par son conseil le 19 juin 2017, un bordereau d'impôts daté du 23 octobre 2017 et un certificat de salaire du 24 janvier 2017.

c. Par courrier du 3 avril 2019, la CAISSE C_____ a indiqué qu'en tant que partie intervenante, elle renonçait à se déterminer et s'en remettait à l'appréciation de la Cour, rappelant toutefois ses prétentions en 32'314 fr. 80, correspondant aux indemnités versées à A_____ pour les mois d'août à septembre 2017.

d. Dans sa réponse du 17 mai 2019, B_____ a conclu au rejet de l'appel.

e. A_____ et B_____ ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

f. Par courrier du 3 juillet 2019, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

B. Les éléments pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. B_____, dont le siège se trouve en Jordanie, est une société dont le but est l'exploitation des vols nationaux et internationaux sur quatre continents depuis sa plate-forme de correspondance à l'aéroport international D_____, en Jordanie.

b. A_____, né le _____ 1973, a été engagé par B_____, en qualité de travailleur journalier à l'aéroport de D_____ en Jordanie à partir du 11 janvier 1995.

c. Le 28 juillet 2007, il a été transféré au Bahreïn en qualité de directeur des ventes.

d. Dès le 4 août 2010, il a été désigné directeur régional pour la Suisse.

e. A compter de cette même date, il a été transféré du Bahreïn en Suisse, en qualité de directeur régional pour Genève et Zurich, tous ses dossiers étant transférés à un dénommé E_____ qui le remplaçait au Bahreïn.

f. D'après un courrier du 24 juin 2010 de B_____, sa rémunération se serait alors composée d'un salaire de base de 1'453 USD et d'indemnités d'expatrié, à savoir une indemnité d'expatrié proprement dite d'un montant de 2'705 USD, une indemnité logement de 1'725 USD et une indemnité véhicule de 550 USD.

g. Dès le 18 janvier 2016, A_____ a été désigné représentant de B_____ pour la France. Dès lors qu'il assumait également le poste de directeur régional pour la France, son indemnité d'expatrié a été augmentée à 4'656.32 USD.

h. Selon A_____, il avait accompli trois ans en tant que directeur au Bahreïn et devait changer de poste. Il avait alors convenu oralement avec B_____ qu'il serait transféré à Genève avec un statut de travailleur local, pour rejoindre son épouse qui habitait dans cette ville. Son employeuse l'avait ainsi dissuadé de présenter sa démission, lui promettant un poste permanent à Genève. Il avait effectivement été muté en 2010. L'AVS, le deuxième pilier et les autres cotisations sociales avaient toujours été réglés par B_____.

B_____ soutient en revanche que A_____ avait un statut d'expatrié et que les missions qu'elle assignait à ce type d'employé duraient en général quatre ans. Le transfert de A_____ à Genève n'était pas permanent, ce dont ce dernier était parfaitement conscient. S'agissant des cotisations sociales, elle avait assuré l'entier de son personnel occupé en Suisse, qu'il s'agisse d'employés locaux ou détachés, selon les normes applicables au personnel suisse travaillant en Suisse.

Le témoin F_____, employé par B_____ depuis le 3 octobre 2010 aux ressources humaines dans le domaine du recrutement, puis dès 2015 en tant que superviseur en ressources humaines au niveau des "out stations", a indiqué que les

missions duraient généralement trois ans, avec possibilité d'une prolongation d'un an si la direction donnait son aval.

i. Par correspondances des 8 et 10 août 2016, B_____ a informé A_____ qu'il avait accompli ses six années comme directeur régional en Suisse et lui a demandé de retourner à la base le 1^{er} décembre 2016.

A_____ soutient avoir alors dit à son employeuse que son retour n'était pas possible, car son épouse était domiciliée à Genève.

j. Par courrier du 9 août 2016, B_____ a informé une de ses autres employées, G_____, de son transfert depuis son poste à H_____, en Jordanie, au poste de directrice régionale pour la Suisse à partir du 1^{er} septembre 2016, avant de modifier cette date au 1^{er} novembre 2016, par courrier du 15 août 2016, la date du 1^{er} septembre 2016 ayant, selon elle, été indiquée par erreur.

k. Le poste de directeur régional pour la France devait être repris par un dénommé I_____, selon les dires de l'employeuse, dès le 1^{er} octobre 2016.

l. A_____ a été chargé d'effectuer les démarches en vue de la délivrance de permis de séjour et de travail pour ses deux successeurs, conformément à la pratique mise en place au sein B_____.

D'après B_____, A_____ avait manqué de diligence dans ces démarches, lesquelles s'en étaient retrouvées d'autant ralenties. Elle avait alors mandaté des avocats suisses et français pour les effectuer à sa place.

Entendue en tant que représentante de B_____, G_____ a indiqué que son ordre de transfert était arrivé en août 2016, que A_____ avait ensuite été contacté par les ressources humaines pour faire la demande de permis et que celui-ci avait été délivré fin mars 2017. Elle n'avait pas pu venir le 1^{er} novembre 2016, car son visa n'avait pas encore été délivré.

A_____ conteste que l'obtention du permis en faveur de G_____ aient été ralentie par sa faute. A la demande des ressources humaines, il avait entrepris les démarches nécessaires. Au vu de leur complexité, il avait contacté l'avocat de B_____, lequel avait repris le dossier de concert avec les ressources humaines. Le visa avait été délivré durant le premier trimestre 2017, car les quotas de 2016 étaient épuisés.

m. Au 1^{er} décembre 2016, A_____ n'était pas rentré au siège social de B_____.

n. Par courrier du 12 janvier 2017, B_____ a indiqué à A_____ qu'à la suite de la nomination d'un nouveau directeur de région pour la France, il n'aurait plus que le titre de directeur régional pour la Suisse à partir du 13 janvier 2017.

o. A compter du 12 janvier 2017, A_____ a été incapable de travailler à 50% jusqu'au 10 mai 2017 inclus, puis à 100% du 11 mai au 11 juillet 2017 inclus.

p. Par courrier du 18 janvier 2017, faisant référence à son courrier du 10 août 2016, B_____ a confirmé à A_____ qu'il était transféré de Genève à la base en Jordanie dès le 16 avril 2017.

q. Par correspondance du 28 mars 2017, B_____ a informé G_____ de son transfert temporaire depuis son poste à H_____, en Jordanie, au poste de directrice régionale pour la Suisse à partir du 8 avril 2017 pour une période d'une année éventuellement renouvelable.

r. Par procuration du 3 avril 2017, B_____ a désigné G_____ en tant que représentante de B_____ en Suisse.

s. Par courrier du 6 avril 2017, B_____ a demandé à A_____ qu'il procède au transfert complet et entier du bureau suisse à G_____, dont l'arrivée à Genève était confirmée pour le 8 avril 2017.

t. Par correspondance du 25 avril 2017, B_____ a confirmé à A_____ que son pouvoir de représentation en tant que directeur régional pour la Suisse avait été révoqué au 16 avril 2017 et que son pouvoir de représentation en tant que directeur régional pour la France avait été révoqué au 1^{er} mars 2017.

u. Par un autre courrier du même jour, B_____ a signifié à A_____ un avertissement. Il devait effectuer un transfert immédiat et complet du poste et retourner à la base en Jordanie, sinon il serait considéré comme étant en violation de ses obligations contractuelles, ce qui pouvait mener à la résiliation immédiate des rapports de travail.

v. Par correspondance du 22 mai 2017, B_____ a adressé à A_____ un second et dernier avertissement l'enjoignant de retourner en Jordanie avant le 3 juin 2017 afin de continuer sa relation de travail avec la compagnie. Cet avertissement faisait suite à trois correspondances des 8 août 2016, 18 janvier et 25 avril 2017 lui ordonnant de retourner au siège de la société, à H_____. La pratique habituelle de la société consistait à transférer ses employé-e-s à l'étranger d'un poste à un autre ou de les rappeler au siège de la société en fonction des besoins de l'entreprise. Cette pratique était bien connue des employé-e-s et en particulier de A_____ depuis le premier jour où il avait été transféré à l'étranger.

B_____ rappelait que bien qu'elle lui eût demandé de retourner en Jordanie au 1^{er} décembre 2016, elle lui avait accordé un délai supplémentaire au 16 avril 2017, comprenant qu'il avait besoin de plus de temps. Cette prolongation était inhabituelle, les employé-e-s disposant généralement d'un mois pour retourner au siège. Elle lui avait adressé un avertissement le 25 avril 2017. Jusqu'en date du 22

mai 2017, rien n'avait été entrepris. Sa maladie ne l'empêchait pas de voyager et de reprendre ses fonctions dès sa rémission. Il était évident que son comportement constituait une obstruction aux instructions claires de la compagnie et démontrait qu'il n'avait pas l'intention de revenir au siège. En cas d'inexécution d'ici au 3 juin 2017, le contrat de travail serait considéré à cette date comme étant résilié avec effet immédiat, sans autre préavis.

w. A une date non précisée, B_____ a publié un avis dans la J_____ de Jordanie, indiquant que A_____ avait été absent de sa place de travail depuis dix jours sans justification "officielle", de sorte que la compagnie entreprendrait *"toute action nécessaire en relation avec la loi sur le travail en Jordanie."*

B_____ expose que cette publication est exigée par le droit jordanien en cas d'abandon de poste et produit, à l'appui de cette affirmation, l'art. 28 de la loi Jordanienne sur le travail, selon lequel l'employeur peut résilier sans délai le contrat de travail si l'employé est absent sans raison suffisante pendant plus de dix jours consécutifs pendant la même année, à condition qu'avant la résiliation l'employeur ait envoyé un avertissement par courrier recommandé à l'employé et ait publié une fois cet avertissement dans un journal local.

D'après A_____, cette publication avait atteint sa personnalité, Elle avait eu lieu alors que son employeur savait qu'il était alors suivi médicalement à Genève. Son seul objectif était de le *"jeter à la vindicte publique"*.

x. Par correspondance du 6 juin 2017, B_____ a licencié A_____ à partir du 3 juin 2017, en raison de son absence injustifiée depuis plus de dix jours consécutifs.

y.a Les fiches de salaire produites par l'employé pour les mois de juin 2016 et janvier 2017 présentent un salaire mensuel brut de 16'200 fr.

A_____ a en outre versé à la procédure une fiche de salaire intitulée *"final statement 2017"*, mentionnant un montant mensuel brut de 11'800 fr. Il a indiqué que ce document tenait compte du fait qu'il n'était plus directeur régional pour la France.

y.b B_____ a produit un document intitulé *"accord financier de fin des rapports de travail"*, qui détaille la rémunération payée pour le mois de juin 2017, ainsi que l'indemnité versée pour les jours de vacances non pris. D'après ce document, A_____ n'a pris aucun jour de vacances en 2016 et 2.5 jours de vacances en 2017, sur un droit annuel de 26 jours; un solde de 34.39 jours lui a été indemnisé.

y.c A teneur d'une directive sur les billets d'avion gratuits ou à prix réduit de B_____, qui s'applique aux employés, ex-employés et à leurs ayants-droits, les billets gratuits ou à prix réduits sont considérés comme des privilèges offerts par

la compagnie à ses employés et aux employés d'autres compagnies aériennes et ils ne sont pas considérés comme un "*droit acquis*". Ce privilège est suspendu notamment pour l'employé, ex-employé et/ou ses ayant-droits qui commettent une action ou disent quoi que ce soit qui, selon le jugement de la société, causerait un préjudice aux intérêts de l'entreprise, à sa propriété ou à sa réputation.

D. a. Le 29 juin 2017, A_____ a saisi l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B_____ tendant au versement d'une somme totale de 214'500 fr.

b. Par courriel du 21 novembre 2017, A_____ a demandé à B_____ de lui rembourser des billets d'avion. Cette dernière lui a répondu, le 23 novembre 2017, que les billets d'avion non utilisés n'étaient plus remboursables lorsqu'ils avaient expiré.

c. Après s'être fait délivrer une autorisation de procéder en date du 28 septembre 2017, A_____ a introduit le 21 décembre 2017 auprès du Tribunal des prud'hommes une demande en paiement à l'encontre de B_____ portant sur les montants suivants: 42'900 fr. représentant trois mois de salaire dus durant le délai de congé, 114'400 fr. à titre d'indemnité pour longs rapports de travail, 28'600 fr. à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris, 85'800 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et "mobbing", et 14'300 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

A_____ a également conclu à ce que B_____ soit condamnée à lui accorder les billets d'avion auxquels il avait droit en tant qu'employé depuis plus de vingt ans.

En raison des pressions subies de la part de B_____ depuis août 2016, il avait été en incapacité partielle de travailler dès le 12 janvier 2017. En avril 2017, B_____ lui avait notifié le retrait de tout pouvoir en Suisse et en France. Le même jour, il avait reçu un avertissement l'enjoignant de revenir à H_____. Cet avertissement avait péjoré son état de santé si bien qu'il s'était retrouvé en incapacité de travailler à 100% dès le 11 mai 2017. Il avait reçu un second avertissement à la fin du mois de mai 2017. Son badge d'accès aéroportuaire, sa ligne téléphonique et sa messagerie électronique avaient progressivement été supprimés. Enfin, l'avis publié dans la J_____ en Jordanie venait confirmer le désir de son employeuse de lui nuire.

d. Le 9 janvier 2018, la CAISSE C_____ a formé une demande d'intervention principale, concluant, préalablement, à ce que soit ordonnée la jonction de sa cause (C/1_____/2018) avec la présente cause, et principalement, à ce que B_____ soit condamnée à lui verser la somme totale de 32'314 fr. 80 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 5 octobre 2017, à titre d'indemnités de chômage versées à A_____ pour les mois d'août à décembre 2017.

e. Par ordonnance du 16 février 2018, le Tribunal des prud'hommes a notamment ordonné la jonction des causes C/15974/2017 et C/1_____/2018 sous le numéro de cause C/15974/2017.

f. B_____ a conclu à ce que A_____ et la CAISSE C_____ soient déboutés de leurs conclusions.

A_____ avait refusé de transmettre à G_____ les clefs des locaux afin d'en faire préalablement une copie. Il n'était pas rentré en Jordanie le 16 avril 2017. Par ailleurs, le fait de pouvoir bénéficier de billets gratuits ou à prix réduits était un privilège offert par la compagnie et ne pouvait être tenu pour un droit acquis.

g. A_____ a confirmé avoir refusé de rendre les clefs et la carte d'accès à G_____, car il était toujours en fonction et qu'il en avait besoin pour accéder au bureau. Il a précisé que la carte d'accès ne pouvait qu'être remise aux autorités de l'aéroport.

G_____ a déclaré à ce sujet que A_____ ne refusait pas de lui transférer le bureau mais tergiversait.

h. Le Tribunal a gardé la cause à juger le 17 octobre 2018.

i. Dans le jugement entrepris, le premier juge a retenu que le droit suisse s'appliquait aux relations entre les parties. La mobilité était inhérente au contrat de travail de A_____. En refusant de retourner en Jordanie, ce dernier avait mis à mal l'organisation de son employeuse et commis un manquement grave à ses obligations, de sorte que le congé immédiat était justifié. A_____ n'alléguait pas, ni prouvait, que le motif du congé serait abusif. Il ne démontrait en outre pas le lien de causalité entre l'atteinte à la personnalité alléguée et le comportement de son employeuse, de sorte qu'aucune indemnité pour tort moral n'était due. Outre le fait qu'il n'indiquait pas le nombre de billets d'avion réclamés, il n'établissait pas qu'il aurait un droit à en obtenir, les conditions justifiant la suspension de ce privilège, d'après la directive de l'employeuse, étant au surplus remplies. A_____ avait en revanche droit à une indemnité pour une demi-journée de vacances non prise, soit 271 fr. 90, ce montant étant calculé sur un salaire mensuel brut de 11'800 fr.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

Que la cause soit soumise à la maxime des débats ou à la maxime inquisitoire, il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de

démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

1.2 En l'espèce, les dernières conclusions de première instance sont supérieures à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) et dans le délai utile de 30 jours (art. 311 CPC). Si l'appelant, représenté par un avocat, conteste les justes motifs du congé, il avance des critiques, pour certaines toutes générales, de manière déstructurée et sans viser systématiquement les passages de la décision attaquée, ce qui rend sa motivation parfois difficile à saisir. L'appel est à la limite de la recevabilité (art. 311 al. 1 CPC).

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).

La Cour d'appel applique certes le droit d'office (art. 57 CPC). Cependant, elle ne traite en principe que les griefs soulevés, à moins que les vices juridiques soient tout simplement évidents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_258/2015 du 21 octobre 2015 consid. 2.4.3; 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 3.1).

2. La compétence des tribunaux genevois pour connaître du litige et l'application du droit suisse ne sont pas contestées (art. 115 al. 1 et 2 LDIP; art. 121 LDIP).
3. **3.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve 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 diligence (let. b).
3.2 En l'espèce, l'appelant produit des pièces nouvelles qui datent toutes de 2017 et qui sont donc antérieures au 17 octobre 2018, date à laquelle la cause a été gardée à juger. Ces documents auraient dû être versés à la procédure en première instance déjà. L'appelant ne donne aucune explication pour justifier leur production tardive. Ces pièces seront par conséquent écartées de la procédure.
4. L'appelant augmente en appel ses conclusions en paiement relatives au salaire dû pendant le préavis de congé, passant de trois mois de salaire à quatre mois.

4.1 Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

Une simple précision des conclusions doit être distinguée d'une modification de la demande. Il y a modification lorsque le demandeur introduit de nouveaux allégués au procès et que de ce fait, la demande n'est plus identique à celle initialement déposée. La demande reste identique lorsque les conclusions, les faits et les "*tenants et aboutissants juridiques*" qui fondent la prétention invoquée sont identiques (arrêt du Tribunal fédéral 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.3.2 et les références citées).

4.2 En l'espèce, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il affirme que l'augmentation de ses prétentions en appel résulterait d'une correction d'erreur de plume. Le fait que le délai de congé soit de quatre mois et non pas de trois, comme initialement allégué, constitue un fait nouveau, invoqué tardivement et partant irrecevable.

Par conséquent, ses conclusions nouvelles sont également irrecevables.

- 5.** La validité du licenciement immédiat est litigieuse. L'appelant réclame 42'900 fr. à titre de salaire dû pendant le délai de congé et 85'900 fr. à titre d'indemnité pour congé immédiat injustifié – représentant six mois de salaire.

5.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans faute empêché de travailler (art. 337 al. 3 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 571; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 2004, ad art. 337c CO N 1; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n. 3 ad art. 337 CO). 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). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. 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 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une

obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2016 du 27 septembre 2016, consid. 2.1).

L'abandon de poste 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). Lorsque ce refus 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 (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2 ; 133 III 675 consid. 3.3), est ici déterminant (arrêt du Tribunal fédéral 4C.339/2006 du 21 décembre 2006, consid. 2.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001, consid. 3b/aa).

5.1.2 L'art. 336c CO n'empêche pas une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. Celle-ci peut être notifiée en tout temps, même durant une période de protection contre les congés en temps inopportun (arrêt du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et 5.4).

5.1.3 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Ensuite, l'employé peut avoir droit à une indemnité supplémentaire, que le juge doit fixer en tenant compte de toutes les circonstances et qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Ce n'est que dans des cas particulièrement graves, dans lesquels l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO serait insuffisante, qu'une indemnité pour tort

moral peut être allouée en sus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2; 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

5.2 En l'espèce, l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelant, au motif que celui-ci avait abandonné son poste en refusant de retourner travailler en Jordanie.

L'appelant conteste la réalité et la validité de ce motif. Il n'avait pas abandonné son poste. Son employeur n'avait pas respecté leur accord, soit celui de l'affecter de manière permanente au poste ouvert à Genève. Il avait en outre exercé sur lui des pressions incessantes depuis 2016 et avait adopté un comportement contradictoire en lui demandant d'abord de quitter sa fonction à Genève en août 2016, avant de le confirmer dans ce même poste en janvier 2017. Ces événements, cumulés avec la publication faite dans la J_____ de Jordanie, avaient beaucoup affecté l'appelant dans sa santé psychique. Son état de santé ne lui avait pas permis de déménager en Jordanie. Sa maladie ne pouvait constituer un motif de rupture du lien de confiance avec son employeuse. Les avertissements et le congé ne pouvaient intervenir alors qu'il était en arrêt maladie. Pour tous ces motifs, le congé était injustifié.

L'appelant, qui admet avoir dû changer de poste après avoir travaillé trois ans au Bahrein, ne conteste pas qu'il était soumis, avant son arrivée à Genève, au système de transfert tous les trois ans, pratiqué par son employeuse. Il allègue néanmoins avoir convenu oralement d'un transfert permanent à Genève pour y rejoindre son épouse en 2010. Certes, le fait que l'appelant soit resté en poste à Genève pendant six ans, alors que l'intimé confiait en général des missions de trois ans, avec possibilité de prolongation d'un an, peut constituer un indice en faveur de sa thèse. Toutefois, cet élément n'est pas suffisant pour admettre l'existence d'un accord entre les parties sur l'affectation permanente de l'appelant à Genève. Par ailleurs, le fait que celui-ci ait perçu des indemnités d'expatrié durant l'accomplissement de son travail à Genève plaide en faveur d'un poste temporaire, l'appelant étant susceptible d'être rappelé au siège de la société. Partant, l'intéressé n'a pas établi que les parties avaient convenu qu'il serait affecté de manière permanente à Genève et ne serait dès lors plus soumis au système de tournus de l'intimée.

Ainsi, l'intimée était en droit d'ordonner le transfert de l'appelant en Jordanie, la mobilité étant inhérente au contrat de travail qui liait les parties. En août 2016, l'appelant a été averti de ce transfert, prévu initialement pour le 1^{er} décembre 2016, puis repoussé au 16 avril 2017. Ce prolongement du délai apparaît avoir été convenu entre les parties, dans la mesure où le successeur de l'appelant n'avait pas encore obtenu son autorisation de séjour pour venir s'installer à Genève et que l'appelant, d'après ses propres dires, avait fait part à son employeuse de ses difficultés à quitter Genève, ville où résidait son épouse.

Alors que son successeur avait rejoint Genève, l'appelant a refusé de remettre les clefs des locaux à cette dernière. Il a en outre reçu un 1^{er} avertissement lui enjoignant de retourner en Jordanie le 25 avril 2017. Ces événements sont survenus alors qu'il était en capacité de travail partielle. Un dernier avertissement, lui octroyant un délai au 3 juin 2017, pour s'exécuter lui a été signifié tandis qu'il était en incapacité de travail complète. L'intéressé n'a pas réagi à ces courriers. Il n'a notamment pas contacté son employeuse pour lui expliquer d'éventuelles difficultés à déménager en raison de ses problèmes de santé. L'appelant n'a ainsi donné aucune suite au 1^{er} avertissement, bien qu'au vu de sa capacité de travail à 50%, il eût été apte à le faire. Compte tenu de cet élément et du comportement antérieur de l'employé, qui avait d'emblée affirmé à son employeuse, en août 2016, qu'il ne lui était pas possible de quitter Genève et s'était ensuite montré peu collaborant pour transférer le bureau à son successeur, l'intimée pouvait de bonne foi comprendre son attitude comme un refus d'occuper le poste en Jordanie et, partant, comme un abandon de poste.

Au vu de l'attitude de l'appelant, qui, malgré deux mises en demeure et un délai de près de dix mois pour préparer son déménagement, n'a manifesté aucune intention de s'exécuter, le lien de confiance entre les parties était rompu. Ce manquement constitue en effet une violation grave du contrat, dans la mesure où il met en péril les intérêts de l'employeuse, laissant vacant le poste auquel l'appelant était affecté en Jordanie.

Le congé immédiat est justifié, de sorte que les prétentions de l'appelant en paiement des sommes de 42'900 fr. et 85'900 fr. doivent être écartées. A cet égard, l'appelant qualifie l'indemnité réclamée - en 85'900 fr. - tantôt d'indemnité pour congé immédiat injustifiée, tantôt d'indemnité pour congé abusif et "mobbing". Il ne précise toutefois pas les circonstances qui pourraient répondre aux conditions de l'art. 336 al. 1 CO - protection contre les congés abusifs -, ne motivant ainsi pas suffisamment son grief. En tout état de cause, le motif de licenciement invoqué par l'intimée étant réel, le caractère abusif de celui-ci doit être écarté.

Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ces points.

6. L'appelant demande en sus une indemnité de 14'300 fr. pour tort moral.

6.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste en particulier les égards voulus pour sa santé.

Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé aussi "mobbing", se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son

lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2010 du 25 janvier 2011 consid. 4.1; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1; 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 348; WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792).

La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 315).

Selon l'art. 49 al. 1 CO celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715, consid. 4.4; 137 III 303, consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1).

6.2 En l'espèce, on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir invité l'appelant, de manière répétée et sous les menaces d'un licenciement, à se conformer à ses obligations contractuelles, au vu notamment de la gravité du manquement commis par celui-ci. Par ailleurs, même à supposer que la publication dans un journal officiel en Jordanie puisse constituer une atteinte injustifiée à la personnalité de l'appelant, ce dernier ne prouve ni que ses souffrances auraient atteint un degré d'intensité important, ni qu'elles seraient consécutives au comportement de l'intimée.

Les conditions permettant l'octroi d'une indemnité pour tort moral n'étant manifestement pas remplies, c'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de ses conclusions en paiement de la somme de 14'300 fr.

Le jugement entrepris sera donc également confirmé sur ce point.

7. L'appelant reproche encore au Tribunal d'avoir calculé son indemnité pour vacances non prises en se fondant sur un salaire de 11'800 fr. par mois, alors que celui-ci était de 16'200 fr. par mois. C'était partant un montant de 25'681 fr. qui devait lui être alloué.

7.1 Selon 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.

7.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'appelant avait droit à 26 jours de vacances par an, et qu'il n'avait pris aucun jour en vacances en 2016 et 2.5 jours en 2017. Son dernier salaire mensuel était de 11'800 fr. Son contrat avait été résilié avec effet immédiat dès le 6 juin 2017, dès lors que le courrier du congé portait cette date. Son solde de jours de vacances pour l'année 2017 était donc de 8.8 ($[26 \div 12 \times 5 \div 21.7] + [26 \div 12 \times 5] - 2.5$). Partant, son solde total de jours de vacances à la fin des rapports de travail était de 34.8. L'employeuse avait payé un solde de 34.39 de jours de vacances à la fin des rapports de travail, tel que cela ressortait de "*l'accord financier des fins des rapports de travail*", qui n'avait pas été contesté. L'appelant avait donc droit à son salaire afférent aux vacances pour une demi-journée, soit 271 fr. 90 ($11'800 \text{ fr.} \div [21.7 \times 2]$).

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir calculé l'indemnité litigieuse en se fondant sur une "*fiche de salaire*" produite par l'intimée, alors que son salaire annuel était selon lui de 194'400 fr. soit 16'200 fr. par mois. S'il précise que l'indemnité doit être recalculée en tenant compte de ce revenu, il ne forme néanmoins aucune autre critique sur le calcul opéré par le Tribunal et n'explique pas le raisonnement effectué pour chiffrer ses prétentions à 25'681 fr. L'appelant ne conteste en particulier pas qu'il avait droit à 26 jours de vacances par an, que l'employeuse lui avait déjà rémunéré, à la fin des rapports de travail, 34.39 jours de vacances et qu'elle restait lui devoir une indemnité pour une demi-journée de vacances non prise. Faute de motivation suffisante, le raisonnement effectué par le Tribunal ne sera ainsi réexaminé qu'en ce qui concerne le montant du salaire appliqué pour calculer l'indemnité due pour la demi-journée de vacances non prise.

A cet égard, l'appelant a lui-même produit une fiche de salaire 2017 présentant un revenu de 11'800 fr. par mois. Il n'a pas contesté la justification de la diminution de ses revenus en 2017, précisant que le montant de 11'800 fr. tenait compte du fait qu'il n'était plus directeur régional pour la France. Cette fonction lui a été

retirée à tout le moins à la fin du mois de février 2017. Dans ces conditions, il se justifie d'appliquer le salaire de 11'800 fr. à la demi-journée de congé due, considérant que celle-ci relève du quota de vacances dues pour le deuxième trimestre 2017.

L'appelant sera par conséquent débouté de ses prétentions en 25'681 fr. et le chiffre 3 du jugement entrepris sera confirmé.

- 8. 8.1** L'appelant reproche enfin au Tribunal de ne pas avoir fait droit à ses conclusions tendant à ce que l'intimée lui accorde "*les billets d'avion auxquels il a[vait] droit*". Toutes les compagnies octroieraient, selon lui, gratuitement ou à des tarifs préférentiels des billets d'avion à leurs employés. Il n'avait en outre commis aucune action qui justifiait l'annulation de ce droit.

8.2 La recevabilité des conclusions de l'appelant sur ce point est fortement douteuse, dès lors qu'elles manquent de précision, l'appelant ne donnant aucune indication sur le nombre et la nature des billets dus. En tout état de cause, l'appelant n'a pas démontré qu'il aurait un droit à obtenir des billets d'avion gratuits. La directive émise par l'intimée précise qu'il s'agit d'un privilège, et non d'un "*droit acquis*", lequel peut au demeurant être suspendu à l'encontre d'un employé qui commet une action ou dit quoi que ce soit qui, selon le jugement de la société, causerait un préjudice aux intérêts de l'entreprise, à sa propriété ou à sa réputation. Or, en manquant gravement à ses devoirs envers la société, l'appelant remplit cette condition.

Le grief de l'appelant sera donc rejeté.

- 9.** Le jugement entrepris sera par conséquent intégralement confirmé.
- 10.** Les frais judiciaires d'appel seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe intégralement (art. 106 al.1 CPC). Dans la mesure où la valeur litigieuse s'élève en l'espèce à 171'700 fr., les frais judiciaires seront arrêtés à 1'700 fr. (art. 71 RTFMC). Ils seront compensés avec l'avance de frais de même montant, versée par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 8 mars 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/46/2019 rendu le 6 février 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15974/2017-3.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'700 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais de même montant, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.