

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/5272/2022

ACJC/121/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MARDI 20 JANVIER 2026

Entre

ORGANISATION INTERNATIONALE A_____, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 octobre 2023 (JTPH/351/2023),

et

Madame B_____, domiciliée _____ [GE], intimée, représentée par Me C_____, avocate.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 janvier 2026.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/351/2023 du 20 octobre 2023, reçu par les parties le 23 octobre 2023, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevables la demande formée le 7 juin 2022 par B_____ à l'encontre de l'ORGANISATION INTERNATIONALE A_____ (ci-après: A_____ ou l'organisation), ainsi que la demande reconventionnelle formée par celle-ci (chiffres 1 et 2 du dispositif), déclaré irrecevable la conclusion formulée par B_____ tendant au constat du caractère injustifié de son licenciement (ch. 3), renoncé à ordonner la production par A_____ des informations relatives aux modalités de rapatriement au Cameroun de B_____ et à la prise en charge des frais y afférents (ch. 4), condamné A_____ à verser à la précitée la somme brute de 51'320 fr. 36, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2021, à titre de salaire (44'000 fr.) et d'indemnité pour vacances non prises en nature (7'320 fr. 36) (ch. 5), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), condamné A_____ à verser à B_____ la somme nette de 35'122 fr. 83, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2021, à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée (33'000 fr.) et participation aux primes d'assurance-maladie (2'122 fr. 83) (ch. 7) et à lui délivrer un certificat de travail complet dans le sens du considérant 13 [*recte*: 12] du jugement (ch. 8 et 9, dont la teneur est identique), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 10).

Le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 210 fr. (ch. 11), mis à charge de B_____ à concurrence de 52 fr. 50 et à charge de A_____ à concurrence de 157 fr. 50 (ch. 12), condamné les précitées à verser ces montants aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 13 et 14), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 15) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 16).

B. a. Par acte expédié le 22 novembre 2023 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement, sollicitant l'annulation des chiffres 5 à 10 de son dispositif. Cela fait, elle a conclu, préalablement, à ce que la Cour ordonne l'audition de D_____, à défaut, admette le témoignage écrit de celle-ci en tant que pièce nouvelle, au fond, constate que le licenciement immédiat de B_____ le 30 mars 2021 était justifié, qu'aucune indemnité n'était donc due à ce titre à la précitée, condamne celle-ci à lui verser 3'401 fr., avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2021, et prenne acte de son engagement à lui remettre un certificat de travail complet et conforme à la vérité, sous suite de frais judiciaires et dépens.

Elle a produit une pièce nouvelle, soit le témoignage écrit de D_____, non daté, accompagné de la carte d'identité de celle-ci (pièce n° 4).

b. Dans sa réponse – déclarée recevable par arrêt de la Cour CAPH/42/2024 du 7 mai 2024, dont le sort des frais a été réservé à la décision finale –, B_____ a conclu à l'irrecevabilité des conclusions préalables de A_____, à ce que la Cour

refuse l'audition de D_____, rejette le témoignage écrit de celle-ci et déboute l'organisation de toutes ses conclusions, sous suite de frais judiciaires et dépens.

c. Dans sa réplique, A_____ a persisté dans ses conclusions et conclu, au surplus, à ce que la Cour constate que le contrat de travail de B_____ avait pris fin le 30 mars 2021 et condamne celle-ci à lui remettre immédiatement sa carte de légitimation. L'organisation n'a, en revanche, plus sollicité que la Cour prenne acte de son engagement à remettre à la précitée un certificat de travail complet et conforme à la vérité.

d. Dans sa duplique, B_____ a persisté dans ses conclusions.

e. Par avis du greffe de la Cour du 5 novembre 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 but est notamment de contribuer au développement de systèmes propres à assurer protection et assistance aux populations, ainsi qu'à sauvegarder les biens et l'environnement face aux catastrophes naturelles et dues à l'homme.

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 du 5 novembre 2020, B_____, résidente et ressortissante camerounaise, a été engagée par A_____ en qualité d'assistante, pour une durée déterminée d'un an, renouvelable tacitement d'année en année (art. 1 et 8.1).

Le revenu mensuel brut convenu était de 5'000 fr. (art. 5) – dès le 1^{er} février 2021, celui-ci a été augmenté à 5'500 fr. – auquel s'ajoutait une contribution mensuelle à l'assurance maladie du membre du personnel à hauteur de 50% de la prime (art. 5b).

Ce contrat prévoyait notamment trente jours de vacances par année (art. 3), ainsi que l'obligation pour l'employée, en cas de cessation normale ou anticipée des services, de restituer, sans délai, sa carte de légitimation (art. 10).

c. B_____ a quitté le Cameroun pour s'installer à Genève afin d'exercer ses fonctions au sein de A_____. Elle a été hébergée jusqu'au 24 mars 2021 par E_____, Secrétaire _____ de l'organisation.

d. Le 8 mars 2021, B_____ a été admise au Service des urgences des Hôpitaux Universitaires de Genève pour une douleur à l'abdomen. Elle a ensuite été hospitalisée avant de subir une intervention chirurgicale le 17 mars 2021.

Elle a été en incapacité totale de travail du 10 mars au 16 avril 2021.

e. Durant son hospitalisation, B_____ a échangé des messages WhatsApp avec E_____ et deux collègues, soit F_____ et G_____, au sujet notamment du traitement de ses dossiers professionnels.

f. Par courrier du 30 mars 2021, A_____ a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de B_____, au motif que celle-ci avait "omis de transmettre, ou de porter à la connaissance de [sa] hiérarchie, plusieurs correspondances importantes, notamment la requête judiciaire déposée par M. H_____ à l'encontre de A_____, ainsi que la convocation y relative à l'audience du 18 mars 2021 du Tribunal des Prud'hommes de Genève. Omission qui a[vait] eu pour conséquence la non-représentation de A_____ à ladite audience". A_____ invitait notamment la précitée à lui restituer sa carte de légitimation.

En annexe à ce courrier, A_____ a joint une liste, établie par ses soins, intitulée "courriers non-transmis trouvés dans le bureau" de B_____, mentionnant une convocation au Tribunal expédiée le 2 mars 2021, trois courriers [de la banque] I_____ expédiés les 2 mars, 27 et 28 janvier 2021, un courrier de J_____ [entreprise de télécommunications] expédié le 24 février 2021, un courrier de la [banque] K_____ expédié le 22 janvier 2021, ainsi qu'un courrier de l'Administration fiscale cantonale expédié le 21 janvier 2021.

g. Par courrier du 31 mars 2021 adressé à A_____, B_____ a contesté son licenciement immédiat.

h. Il est admis que l'organisation n'a pas remis de certificat de travail à B_____.

i. Par courriel du 11 novembre 2021, A_____ a demandé à la Mission permanente de la Suisse auprès de l'ONU quelles étaient les démarches à entreprendre, B_____ n'ayant pas restitué sa carte de légitimation.

Par courriel du 16 novembre 2021, la Mission permanente de la Suisse auprès de l'ONU a répondu que ladite carte avait été annulée, de sorte qu'elle ne valait plus titre de séjour en Suisse. Compte tenu des demandes adressées en vain à son ancienne employée, A_____ ne saurait être tenue pour responsable de la non-restitution de cette carte.

j. Par courrier du 9 décembre 2021, A_____ a informé l'Office cantonal de la population et des migrations (ci-après: OCPM) du licenciement de B_____, précisant que celle-ci tentait d'obtenir un permis de séjour en Suisse en se prévalant sans droit de sa carte de légitimation qu'elle refusait de restituer.

k. Par courrier du 9 décembre 2021, A_____ a également informé la Brigade de sécurité diplomatique des éléments susvisés.

l. Par courrier du 29 avril 2022, A_____ a informé l'OCPM du fait que B_____ lui avait confirmé être encore en possession de sa carte de légitimation et que celle-ci refusait de la restituer.

m. Par courrier du 27 juin 2022, A_____ a informé l'Ambassadeur du Cameroun en Suisse du licenciement de B_____, précisant que celle-ci refusait de restituer sa carte de légitimation. Elle avait, en outre, appris que la précitée résidait en Italie, résidence obtenue par le biais de sa carte de légitimation annulée.

D. a. Par acte déposé le 7 juin 2022 au greffe du Tribunal, après l'échec de la tentative de conciliation, B_____ a assigné A_____ en paiement de la somme totale de 99'552 fr., avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2021, due à titre de salaire entre avril et novembre 2021 (44'000 fr. bruts), d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (33'000 fr. bruts), d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature (8'458 fr. 25 bruts) et jour de congé non compensé (249 fr. 60 bruts), d'indemnité contractuelle (5'500 fr. nets), de participation aux primes d'assurance-maladie (2'253 fr. 85 nets), de frais de rapatriement au Cameroun (5'090 fr. 30 nets) et de compensation pour une tablette [de marque] L_____ (1'000 fr. nets).

Elle a notamment allégué que ses tâches au sein de l'organisation consistaient à assister la Secrétaire _____ dans la réalisation de toutes ses activités, traiter la correspondance, gérer des dossiers du personnel et préparer des rapports et mémos. Concernant le traitement du courrier, celui-ci était relevé chaque matin à la poste par un collègue avant d'être déposé sur son bureau pour y être trié. Étant impliquée et donnant entière satisfaction dans son travail, son revenu avait été augmenté en février 2021. Sa relation avec la Secrétaire _____ s'était toutefois détériorée sans raison connue. Celle-ci avait ainsi "passé plusieurs fois ses nerfs sur elle", allant jusqu'à lui jeter des dossiers au visage en présence de collègues. Ensuite d'un prélèvement de cotisations LPP sur le revenu de E_____, résultant d'une régularisation coordonnée par le Secrétaire général adjoint, celle-ci lui avait reproché de ne pas soutenir ses intérêts personnels. Bien qu'hospitalisée et en incapacité totale de travail, elle avait continué à échanger avec ses collègues et sa hiérarchie pour le traitement des dossiers. Le 18 mars 2021, elle avait été contactée par la Mission permanente de la Suisse auprès de l'ONU qui s'étonnait d'avoir reçu une demande de visa de A_____ pour une collaboratrice camerounaise, D_____, au poste d'assistante, soit le même poste qu'elle occupait. A l'issue de son hospitalisation, elle s'était empressée de déménager de chez E_____. Alors qu'elle était en convalescence et occupée à son déménagement, elle avait été licenciée pour des motifs injustifiés. Elle avait toujours été diligente dans le traitement du courrier et s'était conformée aux instructions reçues à ce propos. Durant les rapports de travail, elle n'avait pris aucun jour de congé.

b. Dans sa réponse et demande reconventionnelle, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions et à ce que celle-ci soit

condamnée à lui verser 3'401 fr. à titre de réparation du dommage causé par la non-restitution de sa carte de légitimation.

Elle a notamment allégué que les fonctions de B_____ se limitaient au traitement du courrier et aux tâches d'assistante de la Secrétaire _____, telles que la prise de rendez-vous, de réservations et commandes de taxis. Le traitement du courrier avait été confié à la précitée fin janvier 2021, à la suite du départ à l'armée de M_____. Le courrier était récupéré tous les matins à la poste par N_____, qui le déposait sur le bureau de B_____. Celle-ci devait l'ouvrir, le traiter, l'enregistrer, puis le classer. Généralement, les correspondances étaient destinées à E_____. B_____ devait ainsi informer cette dernière de la teneur des courriers et des éventuels délais y figurant. Elle devait également noter les délais dans l'agenda. Dès fin janvier 2021, E_____ avait constaté "des signes de relâchement" dans le travail de la précitée, qui commençait à commettre des erreurs dans l'accomplissement de son travail. Malgré les nombreux avertissements oraux qui lui avaient été adressés, B_____ avait continué à traiter le courrier avec légèreté et inadvertance, sans se soucier du contenu ni de l'importance du courrier, ce dont elle était consciente. A cet égard A_____ a produit un échange de messages WhatsApp entre B_____ et E_____ des 1^{er} et 3 mars 2021, à teneur desquels la première citée s'excusait "pour tous [ses] manquements", précisant qu'elle avait été informée du fait de devoir "libérer la maison et lui remettre les clés"; priait la seconde citée de la "laisser gérer la maison", précisant qu'elle s'en voudrait de laisser celle-ci "de cette façon"; demandait "une fois encore pardon pour tes [ses] fautes", précisant avoir "failli" et sollicitant son autorisation pour qu'une tierce personne vienne faire "le ménage que vous sollicitez", ajoutant toutefois qu'elle avait "déjà tout nettoyé pour cette semaine".

A_____ a soutenu que l'ampleur des manquements de B_____ avait été révélée "au grand jour" durant son arrêt maladie. En effet, le 30 mars 2021, soit le premier jour de travail de D_____, celle-ci avait découvert une pile de courriers non ouverts sur le bureau de B_____, reçus entre le 25 janvier et le 3 mars 2021. A l'appui de cet allégué, A_____ s'est référée à la liste annexée au courrier de licenciement du 30 mars 2021, ainsi qu'au témoignage notamment de D_____. Cette dernière avait également découvert de nombreux courriels non traités dans la messagerie électronique de B_____. En particulier, une invitation – datée de mars 2021 – du Commissaire en chef de _____ de la Malaisie invitant E_____ à un événement le 24 mars 2021, un délai au 12 mars 2021 étant imparti pour y répondre. A_____ a produit cette invitation, ainsi que la réponse de son employée O_____ par courriel du 18 mars 2021, à teneur duquel elle s'excusait de ne pas avoir répondu, dans le délai imparti, à cette invitation reçue le 5 mars 2021, les membres de l'organisation étant en mission en Afrique jusqu'à ce jour. Cette négligence de B_____ avait gravement porté atteinte à la réputation de l'organisation. Il avait également été reproché, à plusieurs reprises, à la précitée d'utiliser constamment son téléphone portable à des fins privées durant ses heures

de travail. L'ensemble de ces manquements, précédés de nombreux avertissements, constituait une faute grave justifiant un licenciement immédiat.

Enfin, A_____ a allégué que B_____ n'avait pas restitué sa carte de légitimation, ce qui l'avait contrainte à procéder à de nombreuses démarches envers différentes autorités, pour un coût total de 3'400 fr., correspondant aux honoraires de son conseil pour la rédaction des courriers y afférents. Dans le corps de son écriture, A_____ a conclu à la restitution de ladite carte.

c. Dans sa réponse à la demande reconventionnelle, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, faisant notamment valoir que celle-ci ne disposait d'aucune légitimation active en lien avec des prétentions concernant sa carte de légitimation, d'autant plus que celle-ci avait été annulée.

d. Dans leurs réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

e. Lors de l'audience du 3 mai 2023, le Tribunal a rendu une ordonnance d'instruction, admettant notamment l'audition de D_____ à titre de moyen de preuve.

f. Par courrier du 2 juin 2023, A_____ a confirmé au Tribunal que B_____ n'avait pas pris de jours de vacances durant les rapports de travail.

g. Lors de l'audience du 6 juin 2023, B_____ a confirmé avoir eu la charge du traitement du courrier dès le départ de M_____, soit le 21 janvier 2021. Elle le remettait à E_____, qui y apposait une cote, ce qui lui permettait ensuite de le distribuer aux destinataires. Lorsqu'un destinataire était spécifiquement nommé, elle lui remettait directement le courrier. Elle ignorait qui s'était occupé du courrier durant son absence. S'agissant de la liste annexée à la lettre de licenciement, les courriers [de la banque] I_____ étaient destinés au comptable, qu'elle avait informé. Elle n'avait aucun souvenir d'une convocation du Tribunal qui serait arrivée avant son hospitalisation. Elle n'avait pas laissé de courriers non traités. Il existait une adresse électronique générale de A_____, auquel elle-même et G_____ avaient accès. Elle n'avait jamais reçu d'avertissements oraux pendant les rapports de travail. La problématique en lien avec la fiche de salaire de E_____ résultait d'une erreur de cette dernière qui croyait à tort que des cotisations LPP avaient été déduites deux fois sur le même mois.

A_____, soit pour elle G_____, a confirmé que celui-ci avait accès à tous les ordinateurs en sa qualité de manager IT. Il n'avait pas repris les tâches de B_____ durant son absence. Il ne savait pas qui avait découvert les courriers non traités. E_____ avait été stupéfaite de découvrir une convocation du Tribunal à une audience de conciliation, dont la date était passée.

F_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré travailler au sein de A_____ depuis décembre 2020. Lorsque B_____ avait été hospitalisée, il s'était occupé du traitement du courrier et des courriels. Il ne l'avait toutefois pas fait immédiatement, dès lors qu'il n'était pas en Suisse. Il l'avait remplacée environ deux semaines avant l'arrivée de D_____. Les courriers étaient remis à E_____ ou au destinataire indiqué. Il ne se souvenait pas de courriers non ouverts sur le bureau de B_____, précisant ne pas avoir fouillé celui-ci. Il avait été en contact avec la précitée durant son hospitalisation lorsqu'il avait besoin de savoir où se trouvait un document. Il n'avait pas été témoin de la découverte de courriers non ouverts par D_____ sur le bureau de B_____. Il n'avait jamais vu auparavant lesdits courriers et il ignorait les destinataires de ceux-ci. Il n'avait pas non plus été témoin d'avertissements oraux prononcés à l'encontre de la précitée. A sa connaissance, celle-ci avait été licenciée pour faute grave, soit pour ne pas avoir traité des courriers et courriels, sans toutefois savoir de quels courriels il s'agissait bien qu'il disposait d'un accès à sa messagerie électronique. B_____ n'avait pas restitué sa carte de légitimation laquelle, à sa connaissance, avait été annulée.

A l'issue de l'audience, A_____ a déclaré renoncer à l'audition de D_____, celle-ci habitant actuellement au Cameroun et étant enceinte ou venant de donner naissance.

h. Lors des audiences des 13 et 28 juin 2023, le Tribunal a entendu des témoins.

P_____ a déclaré travailler au sein de l'organisation depuis 2012 en qualité de gouvernante. Elle n'avait jamais vu B_____ faire l'objet d'avertissements oraux. Pendant l'absence de celle-ci, personne ne s'occupait du traitement du courrier. Le chauffeur de l'organisation remettait directement le courrier à E_____. Elle avait trouvé des lettres fermées, en évidence, sur le bureau de B_____ et les avait apportées à E_____ en compagnie de D_____. Elle ne savait pas qui étaient les destinataires de ces courriers, qui comportaient des dates de réception. Elle avait souvent constaté que B_____ était sur son téléphone portable.

Le témoin O_____ a déclaré travailler au sein de A_____ depuis 2010. B_____ recevait les courriels adressés à l'organisation et devait les enregistrer dans un journal des correspondances. Elle devait également apporter celles-ci à E_____ pour examen. Dès janvier 2021, B_____ devait également transférer les factures au comptable. En effet, au départ de M_____, la précitée avait partiellement repris les tâches de ce dernier. Elle avait constaté que E_____ faisait de plus en plus de remarques d'ordre professionnel à B_____, en ce sens que des documents n'étaient pas traités à temps et des courriels n'avaient pas été enregistrés ou transmis à temps. Il y avait notamment eu un problème avec la Malaisie, qui avait envoyé une invitation, reçue début février, et la précitée ne l'avait pas lue. Elle n'avait toutefois pas été témoin d'avertissements oraux signifiés à B_____, qui était d'ailleurs souvent au téléphone pour des

conversations privées. Pendant l'absence de celle-ci, F_____ avait repris sa charge de travail. D_____ lui avait indiqué avoir trouvé des courriers fermés sur le bureau de B_____, lesquels lui avaient été montrés sans qu'elle ne puisse dire s'ils contenaient ou non une date de réception. La précitée n'avait toujours pas restitué sa carte de légitimation, laquelle était valable jusqu'en 2025 sans possibilité d'être annulée.

M_____ a déclaré avoir travaillé au sein de l'organisation de fin octobre 2020 à mi-janvier 2021 puis, à son retour du service militaire, de mai à septembre 2021. En sa qualité d'assistant administratif, il traitait notamment la correspondance. Lorsqu'il s'occupait du courrier entrant, il n'y apposait pas de tampon de date de réception et il ne le listait pas. Le courrier était apporté par N_____, puis il regardait le destinataire. Si celui-ci travaillait pour l'organisation, il le lui remettait directement. Si le courrier était adressé d'une manière générale à A_____, il l'ouvrait et l'apportait ensuite à la Secrétaire _____ ou son adjoint. A son départ pour le service militaire, ses tâches avaient été confiées à B_____. Il lui avait expliqué le traitement du courrier et l'avait supervisé durant une semaine, afin de s'assurer que la transmission s'effectuait correctement. Il n'avait rien remarqué concernant le travail de la précitée. Il lui était arrivé d'entendre celle-ci parler au téléphone dans son bureau, sans toutefois pouvoir déterminer le contenu des conversations.

Le témoin N_____ a déclaré travailler au sein de A_____ depuis 2017 en qualité de chauffeur. Il allait chercher le courrier à la poste chaque matin avant de le déposer sur le bureau de la personne en charge de son traitement, à savoir M_____, puis B_____. Lorsque celle-ci était à la réception, il lui remettait le courrier en mains propres et lorsqu'elle était absente ou dans un autre bureau il le déposait à côté de son clavier d'ordinateur. Pendant l'absence maladie de B_____, il n'avait constaté aucune pile de courriers sur son bureau, puisqu'il les remettait à F_____. Il n'avait jamais vu E_____ crier sur la précitée ni lui signifier un avertissement.

i. Lors de l'audience du 5 juillet 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, sur les points litigieux en appel, le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat de B_____ était injustifié. A_____ n'avait pas démontré l'existence de courriers non ouverts ni de courriels non traités, de même que celle d'avertissements préalables. En effet, elle n'avait pas produit la correspondance concernée et le témoin P_____ n'avait pas attesté que les courriers non ouverts correspondraient à ceux mentionnés en annexe de la lettre de résiliation. De plus, le témoin F_____ avait déclaré n'avoir constaté aucune pile de courriers sur le bureau de B_____ durant son absence. Cette

dernière avait ainsi droit au paiement de son revenu jusqu'au 30 novembre 2021, soit 44'000 fr.

Elle avait également droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à six mois de salaire, soit 33'000 fr., dès lors que A_____ avait fait preuve d'un manque d'égard "déplorable" à son encontre. En effet, elle s'était retrouvée seule, du jour au lendemain, sans revenu dans un pays étranger, alors qu'elle était en incapacité de travail et en plein déménagement. De plus, A_____ l'avait dénoncée auprès de nombreuses autorités, alors que la situation dont elle se plaignait résultait de ses actes.

B_____ pouvait également prétendre au paiement de ses jours de vacances non pris en nature, totalisant 29.3 jours au *pro rata temporis* (1.8 jours en décembre 2020 et 27.5 jours entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 2021), soit à la somme de 7'320 fr. 36.

A_____ n'ayant pas prouvé que la précitée aurait failli dans l'exécution de ses tâches, elle devait lui délivrer un "très bon" certificat de travail, qui devait être complet quant aux activités exercées et satisfaisant quant à la qualité de ses tâches et son attitude au travail.

Enfin, l'organisation n'avait pas apporté la preuve, ni expliqué en quoi, elle aurait subi un dommage en lien avec la non-restitution de la carte de légitimation de B_____, de sorte que sa prétention y relative était infondée.

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 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable à ces égards.

La recevabilité de la réponse à cet appel a déjà été admise par la Cour dans son arrêt CAPH/42/2024 du 7 mai 2024.

- 1.3** Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence des juridictions genevoises pour connaître du présent litige, dans la mesure où l'appelante a, par déclaration du 7 décembre 2015, formellement renoncé à l'immunité de juridiction pour tous litiges découlant des rapports de service de ses fonctionnaires ou anciens fonctionnaires.

De plus, l'intimée 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, 243 et 247 al. 2 CPC *a contrario*).

3. L'appelante sollicite préalablement l'audition de D_____ et, en cas de refus, à ce que le témoignage écrit de celle-ci soit déclaré recevable. Elle a également modifié ses conclusions dans le cadre de sa réplique.

3.1.1 En règle générale, la procédure d'appel est menée purement sur dossier, sans tenue d'une audience, ni administration de preuves (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1).

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut toutefois librement décider d'administrer des preuves lorsqu'elle l'estime opportun. Elle peut néanmoins renoncer à ordonner une mesure d'instruction lorsque celle-ci paraît, selon une appréciation anticipée des preuves, manifestement inadéquate, porte sur un fait non pertinent ou n'est pas de nature à ébranler la conviction qu'elle a acquise sur la base des éléments déjà recueillis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et 4.3.2; 130 III 734 consid. 2.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 5.2.2). L'autorité jouit d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_37/2017 du 10 juillet 2017 consid. 3.1.2).

3.1.2 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).

Ces conditions sont cumulatives. S'agissant des vrais *nova*, la condition de nouveauté posée par la lettre b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée. En ce qui concerne les pseudo *nova*, à savoir les faits et moyens de preuves qui étaient déjà survenus à la fin de l'audience des débats principaux de première instance, il appartient au plaideur qui entend les

invoker devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

3.1.3 A teneur de 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 que la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

Une réduction des conclusions ne constitue pas une modification de la demande au sens de l'art. 317 al. 2 CPC, mais un retrait partiel de cette demande admissible en tout temps (arrêts du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.2.1 et 5A_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

3.2.1 En l'occurrence, l'appelante a sollicité, devant les premiers juges, l'audition de D_____ à l'appui de son allégué concernant la découverte de courriers non ouverts sur le bureau de l'intimée, soit le motif invoqué pour justifier le licenciement immédiat de celle-ci.

Cette offre de preuve a été acceptée par les premiers juges dans leur ordonnance d'instruction du 3 mai 2023. Lors de l'audience du 6 juin 2023, l'appelante a toutefois renoncé à l'audition de D_____, au motif que celle-ci habitait à l'étranger et était au terme de sa grossesse ou venait d'accoucher. L'appelante n'a pas sollicité le report de cette audition ni produit un témoignage écrit de celle-ci. A cet égard, contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne discerne pas les raisons pour lesquelles requérir de D_____ un témoignage écrit aurait été impossible au regard de son état en été 2023.

L'appelante ayant sciemment renoncé à cette audition, elle n'est pas fondée à la requérir, à nouveau, devant la Cour.

Ce moyen de preuve n'étant pas nouveau, l'appelante ne peut pas se prévaloir du fait qu'elle aurait agi avec la diligence requise en renonçant à l'audition de D_____ pour des considérations liées à son domicile, à sa grossesse ou à l'état de son enfant à naître, qui ne sont, au demeurant, pas établies.

L'argument de l'appelante selon lequel le témoignage de D_____ serait redevenu pertinent compte tenu de la motivation du jugement entrepris tombe également à faux. En effet, il lui incombait de démontrer le caractère justifié du licenciement litigieux, dès lors qu'elle supportait le fardeau de la preuve à cet égard, et de fournir tous les moyens de preuve utiles à cette fin, notamment l'audition de témoins.

En tout état, l'audition requise n'est pas déterminante pour l'issue du litige (cf. consid. 5.2.1 *infra* § 4).

Il ne sera donc pas fait droit à la conclusion préalable de l'appelante tendant à l'audition de D _____ et le témoignage écrit de celle-ci produit pour la première fois en appel (pièce n° 4) sera déclaré irrecevable.

3.2.2 L'appelante a nouvellement conclu, dans le cadre de sa réplique, à ce que la Cour constate que le contrat de travail de l'intimée aurait, selon elle, pris fin le 30 mars 2021. Dès lors que cette conclusion en constatation se confond avec celle formulée par l'appelante dans son acte d'appel tendant au constat que le licenciement immédiat de l'intimée, intervenu le 30 mars 2021, était justifié, sa recevabilité sera admise.

Dans son écriture de réplique, l'appelante a également conclu, pour la première fois en appel, à ce que la Cour condamne l'intimée à lui restituer sa carte de légitimation. Cette modification ne repose toutefois pas sur des faits nouveaux, de sorte qu'elle est tardive et partant irrecevable. En tout état, l'appelante ne bénéficie pas d'un intérêt digne de protection à requérir cette restitution, dans la mesure où la carte de légitimation de l'intimée a été annulée, selon les informations transmises par la Mission permanente en Suisse auprès de l'ONU dans son courriel du 16 novembre 2021.

Enfin, l'appelante n'a plus formulé, dans le cadre de sa réplique, de conclusion afférente au certificat de travail à délivrer à l'intimée. La question se pose dès lors de savoir si l'appelante a ou non renoncé à solliciter l'annulation des chiffres 8 et 9 (dont la teneur est identique) du dispositif du jugement entrepris. Celle-ci peut toutefois rester indécise compte tenu de l'issue du litige sur ce point.

4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié.

4.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de

surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1).

L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4). La résiliation immédiate et l'avertissement doivent ainsi être motivés par un manquement de même nature (ATF 127 III 153 consid. 2b).

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).

Selon l'art. 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs d'une résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence (ATF 130 III 213 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 6.1)

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

La prétention du travailleur fondée sur cet article est une créance en dommages-intérêts, qui tient compte de toutes les prétentions résultant des rapports de travail et qui comprend notamment, toute forme de rémunération contractuelle attendue jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail ou encore le droit aux vacances, indemnisé en argent, si la durée jusqu'à la fin ordinaire du contrat avait été jusqu'à deux ou trois mois ou si le travailleur trouve une place de travail rapidement qu'il doit occuper immédiatement, mais non si le délai de congé avait été plus long ou que l'employeur peut démontrer concrètement que le travailleur aurait disposé du temps nécessaire pour prendre les vacances en nature (DONATIELLO, Commentaire romand CO I, 2021, n° 3 et ss ad art. 337c CO et les références citées).

En effet, le paiement des vacances, en plus du salaire perdu, se justifie lorsque le travailleur, privé de ses ressources et obligé de rechercher un nouvel emploi, ne peut véritablement organiser et prendre ses vacances ou lorsqu'il trouve une place

qu'il doit occuper immédiatement. En revanche, lorsque le travailleur est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas, on peut admettre que cette indemnité inclut le droit aux vacances (ATF 117 II 270 consid. 3b).

4.2.1 En l'espèce, l'appelante a licencié l'intimée avec effet immédiat le 30 mars 2021, au motif que celle-ci aurait omis de traiter des courriers importants, découverts le jour-même sur son bureau. L'appelante a établi une liste de ces courriers, annexée à la lettre de licenciement.

Comme retenu, à juste titre, par les premiers juges, cette liste, établie par l'appelante, n'a pas de force probante. Elle ne permet pas de démontrer les allégations contestées de celle-ci ni que le licenciement litigieux serait justifié. Par ailleurs, l'appelante s'est limitée à indiquer sur cette liste les dates d'expédition des courriers et non de réception. Elle n'a pas non plus produit les courriers en question. Il n'est donc pas possible de déterminer à quelle date l'appelante a reçu ces courriers, en particulier si c'était avant ou pendant l'arrêt maladie de l'intimée, qui a débuté le 8 mars 2021.

L'appelante se prévaut également d'un courriel que l'intimée n'aurait pas traité, à savoir une invitation du Commissaire en chef de _____ de la Malaisie à un événement, qui aurait été reçue le 5 mars 2021. A nouveau la date de réception du courriel contenant cette invitation n'est pas établie à satisfaction de droit, celui-ci n'ayant pas été produit. De plus, il ressort de cette invitation qu'elle a été établie en mars 2021, sans autre précision, ce qui contredit les déclarations du témoin O_____ en audience, selon lesquelles ce courriel aurait été reçu en février 2021.

Il s'ensuit qu'aucun élément probant du dossier ne permet de retenir que les correspondances susvisées auraient été réceptionnées avant le 8 mars 2021 et que leur traitement incombait donc à l'intimée. Le fait qu'une pile de courriers a été découverte sur le bureau de celle-ci le 30 mars 2021, soit vingt-trois jours plus tard, ce que le témoin P_____ a confirmé, n'est donc pas déterminant, contrairement à ce que soutient l'appelante. D'autant plus que le témoin F_____ a déclaré ne pas avoir tout de suite suppléé l'intimée dans le traitement du courrier, dès lors qu'il ne se trouvait pas en Suisse. Or, aucun élément du dossier ne permet de retenir qu'un autre employé se serait occupé du courrier dès le début de l'absence de l'intimée, ce que l'appelante n'a d'ailleurs pas allégué.

De plus, le témoin N_____ a déclaré ne pas avoir constaté de pile de courriers sur le bureau de l'intimée durant son absence, déclarations corroborées par les souvenirs du témoin F_____, ce qui affaiblit encore la thèse soutenue par l'appelante.

L'appelante n'a pas non plus démontré que l'intimée aurait été négligente, depuis fin janvier 2021, dans le traitement du courrier ni qu'elle lui aurait signifié des

avertissements oraux en ce sens. A cet égard, l'appelante se prévaut de l'échange de messages entre E_____ et l'intimée des 1^{er} et 3 mars 2021, à teneur desquels celle-ci s'excusait pour ses manquements. Ces messages ne concernaient toutefois pas l'exécution des tâches professionnelles de l'intimée, mais avaient trait à la tenue de la maison de E_____ où l'intimée était hébergée depuis son arrivée en Suisse. Par ailleurs, aucun des témoins entendus n'a attesté du fait que l'intimée aurait fait l'objet d'avertissements au sujet de la qualité de son travail. Les déclarations du témoin O_____, selon lesquelles elle avait constaté que E_____ faisait de plus en plus de remarques à l'intimée, ne sauraient suffire à cet égard. En effet, ces déclarations ne permettent pas de retenir que l'appelante aurait clairement fait comprendre à l'intimée qu'elle considérait ces comportements – si tant est qu'ils soient prouvés et d'une gravité propre à empêcher la poursuite de la relation de travail – comme inadmissibles et que leur répétition ne resterait pas sans sanction. Le témoin O_____ a d'ailleurs confirmé ne pas avoir été témoin d'avertissements signifiés à l'intimée.

L'appelante n'a pas non plus établi que l'intimée aurait commis une faute dans l'établissement des fiches de paie de E_____, ce qui ne ressort d'aucun élément du dossier.

Le fait que l'intimée était souvent sur son téléphone portable et effectuait des appels privés durant ses heures de travail, ce qui ressort des déclarations des témoins O_____ et P_____, n'est pas déterminant et ne saurait constituer un motif de licenciement immédiat. Ce reproche n'est d'ailleurs pas invoqué à l'appui du courrier de licenciement du 30 mars 2021.

Il s'ensuit que les prétendus manquements reprochés à l'intimée, qui sont contestés, en particulier le mauvais traitement du courrier, ne sont pas établis à satisfaction de droit et il n'est pas non plus établi que ceux-ci auraient fait l'objet d'avertissements préalables répondant aux exigences de la jurisprudence. Par conséquent, le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié.

Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point, étant relevé que l'appelante ne soulève aucun grief s'agissant du montant dû à l'intimée à titre de revenus jusqu'au 30 novembre 2021, soit 44'000 fr. bruts.

4.2.2 En revanche, l'appelante conteste, à juste titre, devoir s'acquitter en sus d'une indemnité pour les jours de vacances non pris en nature par l'intimée à hauteur de 7'320 fr. 36 bruts.

En effet, l'intimée a été licenciée de manière injustifiée le 30 mars 2021, de sorte qu'elle a droit, comme retenu ci-dessus, aux revenus qu'elle aurait gagnés si les rapports de travail avaient pris fin à la cessation de son contrat de durée déterminée, soit jusqu'au 30 novembre 2021.

Elle a ainsi, fictivement, bénéficié d'une période de huit mois pour rechercher un nouvel emploi, que ce soit en Suisse ou au Cameroun. Il est manifeste que ce laps de temps lui permettait également d'organiser et de prendre l'entier de ses jours de vacances non pris en nature durant les rapports de travail. L'intimée n'a d'ailleurs pas allégué avoir retrouvé un emploi qu'elle aurait dû occuper immédiatement, l'empêchant de bénéficier de jours de repos.

Dans ces circonstances, l'intimée ne peut pas prétendre, en sus du paiement de son salaire, à une indemnité pour vacances non prises en nature, celle-ci étant déjà comprise dans le montant de 44'000 fr. susvisé. Il ne se justifie donc pas de condamner l'appelante à verser à l'intimée la somme supplémentaire de 7'320 fr. 36 bruts.

4.2.3 Partant, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et il sera statué à nouveau sur ce point en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme brute de 44'000 fr. (51'320 fr. 36 - 7'320 fr. 36). Le chiffre 6 dudit dispositif, invitant la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles sur cette somme, sera confirmé.

- 5.** L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimée une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée correspondant à six mois de salaire.

5.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans juste 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, Droit du travail, 2019, p. 765).

5.2 En l'occurrence, le licenciement immédiat de l'intimée étant injustifié, les premiers juges ont, à bon droit, accordé à celle-ci une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. L'appelante soutient toutefois que le montant de celle-ci, correspondant à six mois de salaire, serait disproportionné.

L'appelante ne saurait être suivie. En effet, elle a licencié l'intimée de manière immédiate et injustifiée, alors que celle-ci était en arrêt maladie à la suite d'une hospitalisation. Compte tenu de son absence, l'intimée n'a même pas pu être entendue au sujet des courriers prétendument non traités trouvés sur son bureau. Elle s'est retrouvée abruptement sans emploi ni revenu alors qu'elle était en incapacité totale de travail et, de surcroît, seule dans un pays étranger, dès lors qu'elle avait quitté son pays pour venir en Suisse afin d'exercer ses fonctions au sein de l'appelante. Contrairement à ce que soutient cette dernière, la situation sociale de l'intimée, ainsi que les effets économiques de son licenciement, sont des éléments pertinents pour fixer le montant de l'indemnité litigieuse.

Ces circonstances suffisent à retenir que l'appelante a fait preuve d'un manque d'égard important à l'encontre de l'intimée.

Les différentes dénonciations de l'appelante auprès des autorités administratives et diplomatiques, après le licenciement de l'intimée, renforcent encore ce manque d'égard, comme retenu par les premiers juges. En effet, bien que l'appelante ait appris, en novembre 2021, de la Mission permanente de la Suisse auprès de l'ONU que la carte de légitimation de l'intimée avait été annulée et ne valait plus titre de séjour en Suisse, elle a dénoncé la précitée auprès l'OCPM en décembre 2021 l'accusant de commettre des infractions à la loi sur les étrangers.

L'appelante ne peut pas se prévaloir du fait que l'intimée aurait manqué de rigueur dans l'exécution de ses tâches pour justifier une réduction, voire une suppression, de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. En effet, une éventuelle baisse de diligence de l'intimée dans le traitement du courrier – qui n'est d'ailleurs pas établie – ne saurait constituer une faute grave et concomitante de l'intimée.

L'appelante ne peut pas non plus se prévaloir du fait que l'intimée a été hébergée par sa Secrétaire _____, à son arrivée en Suisse, ni du fait que le revenu de l'intimée a été augmenté en février 2021, ces éléments n'étant pas pertinents pour fixer le montant de l'indemnité due.

Il n'est ainsi pas critiquable d'avoir alloué à l'intimée l'indemnité maximale pour un licenciement immédiat injustifié correspondant à six mois de salaire, soit le montant non contesté de 33'000 fr. nets, la faute de l'appelante étant importante.

Par conséquent, le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé, étant relevé que l'appelante ne soulève aucun grief relatif à sa condamnation à verser à l'intimée la somme de nette de 2'122 fr. 83 à titre de participation aux primes d'assurance-maladie prévue contractuellement (33'000 fr. + 2'122 fr. 83 = 35'122 fr. 83).

6. L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à délivrer à l'intimée un "très bon" certificat de travail.

6.1 A teneur de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Il doit être établi selon les règles de l'objectivité. Ainsi, il ne doit pas contenir de termes ambigus, péjoratifs ou mensongers. Eu égard à son but, le certificat de travail doit être formulé de manière bienveillante. Il appartient à l'employeur de choisir une formulation qui favorise l'avenir économique du travailleur et ne déprécie pas inutilement ce dernier. Cependant, pour donner à un futur employeur une image aussi fidèle que possible de l'activité, des prestations et du comportement du travailleur, le certificat doit être conforme à la réalité et complet. L'employeur ne doit pas cacher des éléments importants pour un futur employeur, pour autant qu'ils soient pertinents et fondés, même s'ils peuvent nuire au travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; ORDOLLI, Commentaire romand CO I, 2021, n° 10 et 11 ad. art. 330a CO).

6.2 En l'occurrence, comme relevé sous consid. 3.2.2 ci-dessus, la question se pose de savoir si l'appelante a ou non renoncé à contester le jugement entrepris s'agissant de la délivrance d'un certificat de travail à l'intimée.

En tout état, il n'est pas critiquable d'avoir condamné l'appelante à rédiger un "bon" certificat de travail en faveur de l'intimée. En effet, contrairement à ce que soutient l'appelante, aucun élément probant du dossier ne permet de retenir que la précitée aurait fait preuve d'une quelconque négligence dans l'exécution de ses

tâches professionnelles ou aurait adopté un comportement professionnel contestable.

Le grief de l'appelante n'est dès lors pas fondé. Par conséquent, les chiffres 8 et 9 du dispositif du jugement entrepris – qui ont la même teneur – seront confirmés.

7. L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir condamné l'intimée à lui verser une indemnité en réparation du dommage causé par son refus de restituer sa carte de légitimation et ce en violation de son contrat de travail.

7.1 A teneur de l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions cumulatives: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate et naturelle entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute, laquelle est présumée (ATF 144 III 327, in SJ 2019 I 121; arrêts du Tribunal fédéral 4A_210/2015 du 4 octobre 2015 consid. 4.1 et 4A_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2).

Il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité; pour sa part, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (arrêt du Tribunal fédéral 4A_332/2007 du 15 novembre 2007 consid. 3.1). Concrètement, l'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit prouver des actes ou des omissions du travailleur qui soient – objectivement – contraires à ses obligations contractuelles et qui lui soient imputables à faute; il doit aussi établir l'existence d'un lien de causalité et une altération spécifique de son propre patrimoine (WITZIG, Commentaire romand CO I, 2021, n° 1 ad art. 321e CO).

7.2 En l'espèce, l'appelante soutient avoir dû mandater un conseil pour la rédaction de nombreux courriers adressés aux autorités administratives et diplomatiques, précédés de divers entretiens téléphoniques et recherches juridiques, afin de récupérer la carte de légitimation de l'intimée.

L'appelante n'a toutefois pas établi la nécessité de ces démarches. En effet, la Mission permanente de la Suisse auprès de l'ONU lui a expliqué, par courriel du 16 novembre 2021, que la carte de légitimation de l'intimée avait été annulée et qu'elle ne saurait être tenue responsable, d'une quelconque façon, de la non-restitution de celle-ci. Les démarches entreprises par la suite en décembre 2021 auprès de l'OCPM et de la Brigade de sécurité diplomatique, en avril 2022 à nouveau auprès de l'OCPM et en juin 2022 auprès de l'Ambassadeur du Cameroun en Suisse n'étaient donc pas nécessaires.

En tout état, l'appelante ne produit aucune pièce attestant des honoraires de son conseil pour lesdites démarches, de sorte que son dommage allégué à hauteur de 3'400 fr. n'est pas établi.

Dans ces circonstances, les premiers juges ont, à bon droit, débouté l'appelante de sa conclusion.

- 8. 8.1** Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

La quotité des frais judiciaires de première instance (210 fr.), fixés conformément aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par les parties et sera donc confirmée. Au vu de l'issue de la procédure d'appel, dans laquelle l'appelante obtient gain de cause sur une faible partie de ses conclusions, il ne se justifie pas de modifier la répartition des frais décidée par le Tribunal, qui n'est d'ailleurs pas contestée par les parties.

Les chiffres du dispositif du jugement entrepris afférents aux frais judiciaires de première instance seront donc confirmés.

8.2 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 1'000 fr., montant comprenant les frais afférents à l'arrêt de la Cour CAPH/42/2024 du 7 mai 2024, mis à charge de l'appelante, qui succombe dans une large mesure (art. 106 al. 1 CPC), et partiellement compensés avec l'avance de frais de 800 fr. versée par celle-ci, qui reste acquise à l'État de Genève (art. 111 al. 1 aCPC) L'appelante sera donc condamnée à verser le solde de 200 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire.

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 22 novembre 2023 par l'ORGANISATION INTERNATIONALE A_____ contre le jugement JTPH/351/2023 rendu le 20 octobre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5272/2022.

Au fond :

Annule le chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ce point:

Condamne l'ORGANISATION INTERNATIONALE A_____ à verser à B_____ la somme brute de 44'000 fr., avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2021.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'000 fr., les met à charge de l'ORGANISATION INTERNATIONALE A_____ et les compense à due concurrence avec l'avance fournie par celle-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne l'ORGANISATION INTERNATIONALE A_____ à verser 200 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire à titre de frais judiciaires d'appel.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Michael RUDERMANN, Madame Monique FLÜCKIGER, 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.