

Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants : on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. **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 appartient à l'employeur de **prouver** les faits propres à dénoter un abandon de poste (rappel de jurisprudence, c. 3.1).

En l'espèce, l'abandon d'emploi **n'est pas reconnu** dès lors que le travailleur s'était certes absenté mais qu'il rencontrait des problèmes de santé, exacerbés par les tensions régnant au sein du secrétariat permanent de la recourante (c. 3.2-3.3).

Il n'existait pas non plus de justes motifs de licenciement immédiat vu que l'absence du travailleur était justifiée par son incapacité de travail (c. 4). L'indemnité de six mois de salaire est conforme au droit (c. 5).

Composition

MM. les Juges fédéraux

Hurni, président, Denys et Rüedi.

Greffier: M. O. Carruzzo.

Participants à la procédure

A.,

recourante,

contre

B.,

représenté par Me Karim Raho, avocat,

intimé.

Objet

contrat de travail,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 12 novembre 2024 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/8834/2021, CAPH/93/2024).

Faits :

A.

A.a. A. est une organisation intergouvernementale sise à Genève. Elle compte trois organes, à savoir l'assemblée générale, le conseil exécutif et le secrétariat permanent.

Par déclaration du 7 décembre 2015, A. a formellement renoncé à l'immunité de juridiction et d'exécution pour tous les litiges en relation avec les rapports de service de ses fonctionnaires.

A.b. Le 1er avril 2011, A. a engagé B. en tant qu'agent administratif au département de la formation du secrétariat permanent. Le prénommé, qui s'est vu attribuer le statut de fonctionnaire international, avait droit à un revenu mensuel de 4'500 fr.

Les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs.

A.c. En avril 2019, C. a été nommé secrétaire général *ad interim* du secrétariat permanent de A. jusqu'à la prochaine assemblée générale et D. a été élu au poste de secrétaire général adjoint.

A.d. Le 25 juin 2019, A. et B. ont signé un nouveau contrat de travail dont les conditions étaient identiques à celles du précédent contrat conclu par les parties le 7 décembre 2018. L'art. 9 dudit contrat stipulait que le secrétaire général de A. pouvait résilier le contrat, moyennant le respect d'un préavis de trois mois. Employé en qualité de directeur de l'administration et des finances du secrétariat permanent, B. avait droit à un salaire mensuel de 13'280 fr. et au remboursement de ses impôts fédéraux et cantonaux dès l'année fiscale 2018 à concurrence d'un montant annuel de 30'000 fr.

A.e. Dans un document daté du 12 octobre 2020, intitulé "Decision of End of Service", A., soit pour elle C., a indiqué à B. que son contrat de travail prendrait fin le 15 novembre 2020. Compte tenu du solde de vacances de l'employé, le dernier jour de travail de celui-ci était fixé au 15 octobre 2020. Le document en question, signé par B., prévoyait que celui-ci percevrait, d'ici au 25 octobre 2020, un montant supérieur à 90'000 fr.

A.f. Les 12 et 13 octobre 2020, le conseil exécutif de A. s'est réuni. Le 13 octobre 2020, il a démis C. de ses fonctions de secrétaire général *ad interim* avec effet immédiat et a nommé D. à ce poste. Lors de la session tenue le 14 octobre 2020 par l'assemblée générale de A., E. a été nommée secrétaire générale pour une durée de six ans.

A.g. Entre le 12 et le 14 octobre 2020, B. et F., assistante de direction au sein du secrétariat permanent de A., ont échangé plusieurs messages, via l'application de messagerie WhatsApp, en lien notamment avec l'organisation, respectivement la tenue des sessions du conseil exécutif et de l'assemblée générale.

Selon un certificat médical daté du 13 octobre 2020, B. a été en incapacité totale de travailler du 13 au 19 octobre 2020.

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

Par courriel du 15 octobre 2020, B. a indiqué à D. vouloir quitter A. dans les meilleures conditions, en espérant que ses droits soient pleinement respectés à la suite de la signature du document daté du 12 octobre 2020.

Par courriel du 16 octobre 2020, B. a notamment transféré à F. la lettre de fin de contrat du 12 octobre 2020 et son certificat médical du 13 octobre 2020 afin qu'ils soient remis "à qui de droit".

Le 19 octobre 2020, F. a confirmé à B. avoir transmis les documents en question à D.. Elle a précisé que ce dernier les avait déchirés.

A.h. Par courrier recommandé du 16 octobre 2020, posté le 19 octobre 2020, A., soit pour elle D., a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de B., au motif que celui-ci avait abandonné son poste de manière injustifiée lors des sessions du conseil exécutif et de l'assemblée générale qui s'étaient tenues du 12 au 14 octobre 2020. Elle a notamment souligné que l'employé avait quitté la réunion du conseil exécutif alors qu'il devait en assurer le bon déroulement et qu'il ne s'était plus rendu sur son lieu de travail, sans fournir la moindre explication afin de justifier son absence.

Par courrier du 26 octobre 2020, B. a contesté avoir abandonné son poste et a mis A. en demeure de respecter ses engagements pris dans le document signé le 12 octobre 2020.

B.

Après une procédure de conciliation infructueuse, B. a assigné A., en date du 23 novembre 2021, devant le Tribunal des prud'hommes genevois en vue d'obtenir le paiement de la somme totale de 166'030 fr. 10, intérêts en sus.

A. a conclu au déboutement intégral du demandeur. Elle a également déposé une demande reconventionnelle aux fins d'obtenir le versement d'un montant total de 67'621 fr. 80, intérêts en sus. Par jugement du 11 décembre 2023, le Tribunal des prud'hommes genevois a condamné A. à verser au demandeur les montants de 97'587 fr. 10 bruts et de 2'315 fr. 10 nets, dus en vertu de l'accord passé le 12 octobre 2020, qu'il a qualifié de convention de résiliation. Il a en outre jugé que la défenderesse devait payer à B. une indemnité pour licenciement immédiat injustifié d'un montant net de 79'680 fr., le tout avec intérêts. Pour le reste, il a rejeté toutes autres conclusions.

Saisie d'un appel de la défenderesse, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève l'a rejeté par arrêt du 12 novembre 2024 et a confirmé le jugement entrepris. Les motifs qui étaient cette décision seront exposés plus loin dans la mesure utile.

C.

Le 13 janvier 2025, A. (ci-après: la recourante) a formé un recours en matière civile, assorti d'une requête d'effet suspensif, à l'encontre de cet arrêt. Elle a repris, en substance, les mêmes conclusions que celles formulées devant l'autorité précédente.

La demande d'effet suspensif a été rejetée par ordonnance présidentielle du 25 février 2025.

En tête de sa réponse du 26 février 2025, B. (ci-après: l'intimé) a conclu, principalement, à l'irrecevabilité du recours et, subsidiairement, au rejet de celui-ci.

La cour cantonale s'est référée aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Le Tribunal fédéral examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1. En l'espèce, les conditions générales de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment en ce qui a trait au respect du délai (art. 100 al. 1 LTF cum art. 46 al. 1 let. c LTF) et de la valeur litigieuse minimale, dépassant 15'000 fr. dans cette affaire pécuniaire de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Demeure toutefois réservée la recevabilité, sous l'angle de leur motivation, des critiques formulées par la recourante.

1.2. L'intimé fait valoir que la recourante, lors d'une assemblée générale qui s'est tenue fin octobre 2024, a adopté une recommandation tendant à l'arrêt de toutes les poursuites judiciaires en cours concernant les anciens fonctionnaires du secrétariat permanent. Partant, il considère que le secrétaire général ne pouvait pas autoriser le dépôt d'un recours au Tribunal fédéral dans la présente cause au nom de la recourante. L'intimé prétend en outre que la procuration produite par l'avocat ayant signé le mémoire de recours n'était pas valable.

En l'occurrence, point n'est besoin de pousser plus avant l'analyse de ces questions, dès lors que le recours soumis à l'examen de la Cour de céans se révèle de toute façon mal fondé pour les motifs indiqués ci-après.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ([ATF 140 III 115](#) consid. 2; [137 I 58](#) consid.

4.1.2; [137 II 353](#) consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables ([ATF 137 III 226](#) consid. 4.2; [136 III 552](#) consid. 4.2; [134 V 53](#) consid. 4.3).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF ([ATF 140 III 264](#) consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1 et les références citées). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables ([ATF 130 I 258](#) consid. 1.3).

2.2. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui ([ATF 140 III 86](#) consid. 2; [137 III 580](#) consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; [ATF 137 III 580](#) consid. 1.3; [135 III 397](#) consid. 1.4).

3.

En premier lieu, la recourante, dénonçant une violation de l'art. 337d CO, reproche à l'autorité précédente d'avoir nié l'existence d'un cas d'abandon de poste et de ne pas lui avoir alloué les montants qu'elle réclamait de ce chef.

3.1. Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (arrêts 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1; 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2; [ATF 121 V 277](#) consid. 3a). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêts 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1 et les références citées; 4A_91/2021, précité, consid. 3.1). 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 appartient à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt 4A_91/2021, précité, consid. 3.1 et les références citées).

3.2. Dans l'arrêt attaqué, la juridiction cantonale constate que l'intimé a quitté la session du conseil exécutif de la recourante le 13 octobre 2020, après la destitution de C., et qu'il ne s'est pas présenté à son travail les jours suivants. Elle considère cependant que l'absence de l'intimé, dès le 13 octobre 2020, était justifiée par son état de santé, puisqu'il était en incapacité totale de travailler du 13 au 20 octobre 2020 selon un certificat médical établi le 13 octobre 2020, et qu'il était déjà souffrant les 11 et 12 octobre 2020, même s'il s'était rendu sur son lieu de travail. Elle observe que plusieurs témoins ont confirmé que l'intéressé rencontrait des problèmes de santé, exacerbés par les tensions régnaient

au sein du secrétariat permanent de la recourante. Deux témoins ont aussi indiqué que l'intimé s'était senti mal après l'éviction de C. durant la session du conseil exécutif du 13 octobre 2020. La cour cantonale retient que l'intimé a néanmoins continué à s'enquérir de l'organisation et la tenue des sessions des 13 et 14 octobre 2020, comme l'attestent les messages qu'il a échangés avec F..

L'autorité précédente souligne en outre que la recourante a été informée de l'absence pour cause de maladie de l'intimé, étant donné que celui-ci a transmis, conformément à la pratique qui avait cours au sein de l'organisation, le certificat médical le concernant à F.. Elle considère que le fait que l'intimé n'a pas immédiatement et directement informé D. de son absence n'est pas déterminant, vu la confusion qui régnait après la destitution de C.. Elle constate toutefois que le certificat en question a bel et bien été remis à D., lequel a déchiré le document en question.

La cour cantonale relève, par ailleurs, que la recourante n'a jamais mis l'intimé en demeure de reprendre son activité, ni requis des explications de sa part concernant son absence, mais a, au contraire, scellé son bureau le soir du 13 octobre 2020 et lui a retiré ses accès informatiques.

Au regard de l'ensemble des circonstances, l'autorité précédente estime que la recourante ne pouvait pas, de bonne foi, comprendre l'attitude de l'intimé comme un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution de son travail.

3.3. Dans une critique revêtant un caractère purement appellatoire et mêlant de manière inextricable les faits et le droit, la recourante se borne à substituer son appréciation personnelle des preuves disponibles à celle de la cour cantonale, en fondant, de surcroît, une partie de son argumentation sur des faits qui s'écartent de ceux constatés par la juridiction cantonale. Sa critique est dès lors irrecevable. En tout état de cause, la Cour de céans considère que la solution retenue par l'autorité précédente ne prête pas le flanc à la critique, les reproches formulés par la recourante à l'encontre du raisonnement tenu par les juges cantonaux étant infondés.

4.

En deuxième lieu, la recourante fait grief à la juridiction cantonale d'avoir enfreint l'art. 337 CO, en jugeant que le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié.

4.1. L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure ([ATF 142 III 579](#) consid. 4.2).

Déterminer le motif du congé est une question de fait ([ATF 136 III 513](#) consid. 2.3). Savoir si la résiliation repose sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO relève du droit (arrêt 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.1).

4.2. Dans l'arrêt attaqué, la cour cantonale retient que l'absence de l'intimé dès le 13 octobre 2020 était justifiée par son incapacité de travail, établie à satisfaction de droit. Elle souligne en outre que l'employé ne devait de toute manière plus se rendre sur son lieu de travail à compter du 15 octobre 2020, conformément aux termes de la convention de résiliation signée le 12 octobre 2020. La juridiction cantonale estime, par ailleurs, que les éléments avancés par la recourante ne suffisent pas à remettre en cause l'authenticité et la validité de ladite convention. Elle considère que le licenciement immédiat litigieux était, en réalité, motivé par le fait que D., souhaitait, dès son accession au poste de secrétaire général *ad interim* de la recourante, écarter les personnes qui ne lui étaient pas favorables et qui avaient soutenu son prédécesseur C.. Selon la cour cantonale, l'absence de l'intimé n'était dès lors qu'un prétexte pour tenter de justifier son licenciement immédiat, alors même que la recourante était en possession du certificat médical de l'intimé.

4.3. La détermination du motif du congé relevant du fait, le Tribunal fédéral n'examine cette question que sous l'angle de l'arbitraire. Or, la recourante ne soutient pas ni, *a fortiori*, ne démontre que la cour cantonale aurait sombré dans l'arbitraire lorsqu'elle a identifié le véritable motif du congé et considéré que l'absence de l'intimé n'était qu'un prétexte pour justifier son licenciement immédiat. Aussi est-ce en pure perte qu'elle tente de remettre en cause la validité de la convention de résiliation et soutient que l'intimé aurait gravement porté atteinte aux intérêts de son employeur, en abandonnant notamment délibérément son poste. Il s'ensuit que la cour cantonale n'a pas enfreint le droit fédéral en jugeant que le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié.

5.

En troisième et dernier lieu, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 337c al. 3 CO, en allouant à l'intimé une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée revêtant un caractère disproportionné.

5.1. L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle ([ATF 135 III 405](#) consid. 3.1; [123 III 391](#) consid. 3c). Elle est en principe due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié; une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons ([ATF 133 III 657](#) consid. 3.2 et les références citées) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave ([ATF 120 II 243](#) consid. 3e; arrêt 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1).

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, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération ([ATF 135 III 405](#) consid. 3.1; [133 III 657](#) consid. 3.3.3; arrêt 4A_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale. Il n'intervient que lorsque l'autorité précédente s'est écartée sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'est appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, a méconnu des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (arrêts 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2).

5.2. En l'occurrence, la cour cantonale a fixé l'indemnité litigieuse à 79'680 fr., montant correspondant à 6 mois de salaire. Pour aboutir à pareille solution, elle n'a négligé aucune circonstance importante, ni pris en considération des éléments qui n'auraient pas dû l'être. Elle n'a en particulier pas méconnu la gravité objective de la faute commise par la recourante. Elle a notamment relevé que le motif du congé avancé n'était qu'un prétexte. Le nouveau secrétaire général *ad interim* de la recourante, D., qui savait pertinemment que l'intimé était en incapacité de travail puisqu'il a déchiré son certificat médical, a en effet voulu écarter un employé qui ne le soutenait pas et qui faisait partie de l'autre clan qui s'était formé au sein du secrétariat permanent, favorable à son prédécesseur C.. La juridiction cantonale a en outre souligné que la recourante avait même scellé le bureau de l'intimé le 13 octobre 2020. Alors que ce dernier était déjà libéré de son obligation de travailler dès le 15 octobre 2020 et que les rapports de travail allaient prendre fin le 15 novembre 2020, la recourante n'a pas hésité à le licencier sur-le-champ, sans enjoindre à l'intimé - qui se trouvait dans sa dixième année de service et

qui avait toujours donné entière satisfaction à son employeur - de reprendre le travail ou de justifier son incapacité de travail.

À l'encontre de la motivation retenue dans l'arrêt querellé, la recourante se contente, une nouvelle fois, d'exposer sa propre vision des choses, en substituant son appréciation personnelle des témoignages recueillis à celle de la cour cantonale, ce qui n'est pas admissible. Son argumentation est vaine, sinon irrecevable, en tant qu'elle repose sur des faits non retenus dans l'arrêt attaqué. En tout état de cause, les éléments avancés par la recourante n'établissent nullement que la cour cantonale aurait rendu une décision aboutissant à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante. La Cour de céans ne discerne ainsi aucune violation du droit fédéral dans l'indemnité allouée par la juridiction cantonale, qui se situe dans les limites de l'art. 337c al. 3 CO, repose sur des critères pertinents et ne procède pas d'un excès du large pouvoir d'appréciation dont dispose l'autorité précédente.

6.

Au vu de ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. La recourante, qui succombe, supportera les frais de la présente procédure (art. 66 al. 1 LTF) et versera des dépens à l'intimé (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 6'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimé une indemnité de 7'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 12 mai 2025

Au nom de la I re Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Hurni

Le Greffier : O. Carruzzo