

# GE\_GERICHTE ACJC/1662/2024 vom 24. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ACJC\\_1662\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_1662_2024)

FR: GE\_GERICHTE ACJC/1662/2024 du 24 janvier 2025

IT: GE\_GERICHTE ACJC/1662/2024 del 24 gennaio 2025

## Erwägungen

### E. 25

et 26 mars 2019 que A\_\_\_\_\_ avait inscrit dans le budget une augmentation de sa rémunération à partir de juillet 2019.

Il ressort de cet échange qu'il faisait suite à une discussion entre A\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_ au cours de laquelle la première avait expliqué au second que l'équipe Commerciale ne recevrait aucun "incentive". V\_\_\_\_\_ souhaitait obtenir confirmation de cette information auprès de Q\_\_\_\_\_. Ce dernier lui avait alors expliqué qu'un bonus était prévu dans le budget pour certains collaborateurs ("AM\_\_\_\_\_ y AI\_\_\_\_\_" [prénoms]) mais pas d'autres ("AJ\_\_\_\_\_ no" [prénom]) et ceci en raison de la pression exercée par le propriétaire au sujet de la

- 13/56 -

C/13262/2020 masse salariale, en particulier celle du département "S&M" (soit Ventes & Marketing). Cette situation avait été engendrée en partie par la "gourmandise" de A\_\_\_\_\_ qui avait non seulement inscrit au budget un salaire mensuel de 10'500 fr. (en augmentation de 1'000 fr.) pour elle-même à partir du mois de juillet, mais également un bonus de 20 à 30% en sa faveur. Q\_\_\_\_\_ était d'avis de transférer le bonus de A\_\_\_\_\_ à "AJ\_\_\_\_\_". h.e T\_\_\_\_\_ représentante de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, a déclaré au Tribunal ne pas avoir été impliquée dans les discussions portant sur une augmentation du salaire de A\_\_\_\_\_ et ignorer si cette augmentation figurait au budget.

i. Le cahier des charges de A\_\_\_\_\_ ne figure pas dans son contrat de travail.

i.a La question de savoir si des objectifs personnels avaient été fixés à A\_\_\_\_\_ est débattue par les parties. A\_\_\_\_\_ soutient que ses objectifs personnels ne lui ont jamais été communiqués. Selon ses allégations, elle aurait adressé une proposition de quatre objectifs personnels à atteindre à R\_\_\_\_\_ en avril 2019, lesdits objectifs incluant des coûts marketing inférieurs au budget et un index RGI supérieur à 100. Ces objectifs ne lui avaient jamais été confirmés officiellement. Quant aux objectifs communs, ils lui avaient été transmis en avril 2019 mais "ceux-ci n'étaient pas officiels". Il résulte des courriers électroniques produits par B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ que le 8 avril 2019, A\_\_\_\_\_ a sollicité de R\_\_\_\_\_ qu'il établisse ses objectifs. Celui-ci lui a alors répondu, le lendemain, que la question de ses "objectifs d'incentive 2019" ne pouvait être discutée avant l'approbation officielle du budget 2019 par la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ mais lui a tout de même transmis les critères dont il serait tenu compte, qui devaient encore être discutés avec l'employée, (objectifs communs – 30% – et personnels – 70%). S'agissant des objectifs personnels, R\_\_\_\_\_ souhaitait fixer trois à quatre critères maximum, comprenant notamment un critère déterminant/majoritaire concernant les revenus budgétisés de l'hébergement et des événements, un critère concernant la gestion des coûts du département

Ventes & Marketing et d'autres critères à discuter. A\_\_\_\_\_ a bien reçu ces informations, mais a exprimé son mécontentement notamment dans les termes suivants : "Je me suis mise au travail dès le 1er août, reprenant une situation chaotique, et quels que soient les nombreux points que vous me reprochez aujourd'hui pour expliquer les mauvais résultats des deux établissements, j'espère que nous en discuterons (...)". Elle a par ailleurs souligné les points dont il y avait lieu de tenir compte. Dans un courriel du 27 avril 2019, R\_\_\_\_\_ a rappelé à A\_\_\_\_\_ qu'il demeurait dans l'attente de ses propositions s'agissant du "plan d'incitation".

- 14/56 -

C/13262/2020 R\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que le cahier des charges n'avait pas été transmis à A\_\_\_\_\_ car il n'était pas finalisé au moment de son engagement. En revanche, le périmètre du poste, le descriptif des tâches, les attentes et les objectifs lui avaient été communiqués. Son rôle était de générer et maximiser du chiffre d'affaires dans les secteurs hébergement et restauration. V\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que des objectifs avaient été fixés à A\_\_\_\_\_. Il ne se souvenait toutefois pas si c'était R\_\_\_\_\_ ou lui-même qui s'en était chargé. i.b Dans le cadre de son activité, A\_\_\_\_\_ devait notamment établir des plans budgétaires, qui devaient être soumis pour validation à la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, et assurer la gestion financière des départements qu'elle dirigeait. Selon B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, les performances de A\_\_\_\_\_ n'avaient pas été satisfaisantes, celle-ci ayant notamment engendré des coûts supplémentaires. Il ressort de plusieurs pièces que la gestion financière de A\_\_\_\_\_ a été remise en question par différentes personnes.

Le 28 novembre 2018, Q\_\_\_\_\_, directeur financier, a par exemple estimé utile ("I am writing you because I think it is my duty") d'informer O\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_ de la restructuration de la masse salariale opérée par A\_\_\_\_\_ dans les termes suivants : "But regarding Payroll, I have no words. Perhaps she wants to make better revenue than 2018, but it is a little risky to follow her (...). R\_\_\_\_\_ [prénom] gave to much freedom on her payroll restructuring, therefore I want to share with you before it's too late." ou encore "...I am juste a little angry with the unrealistic A\_\_\_\_\_ [prénom] payroll (...)".

Lors d'échanges ayant eu lieu en janvier 2019, O\_\_\_\_\_ a constaté une perte de 50'000 fr. le 18 janvier 2019. R\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il convenait de réduire les coûts en réduisant diverses prestations (photocopies, fleurs, articles de toilette ou eau minérale dans les chambres) pour compenser ces pertes. N\_\_\_\_\_ s'est étonné de la situation de la manière suivante le 18 janvier 2019 : "I am at a loss as to how we can grossly overspend in S&M and still manage to underperform. Do we have assurances now from A\_\_\_\_\_ her S&M costs are under control? Whilst I fully support the cost control initiatives, it is very demotivating to the rest of the hotel when Sales is spending in such a manner and not delivering results whilst everyone else must cut costs to make up for their underperformance."

Il ressort d'un courriel du 27 avril 2019 que R\_\_\_\_\_ a chargé A\_\_\_\_\_ d'établir un plan d'action d'urgence pour combler le retard accumulé du chiffre d'affaires Events depuis le début de l'année et que la proposition faite par l'employée ne répondait pas à deux directives prioritaires qu'il lui avait fixées. Un démarchage actif de clients était attendu de A\_\_\_\_\_.

- 15/56 -

C/13262/2020

En avril 2019, N\_\_\_\_\_ a suggéré la possibilité de se séparer de A\_\_\_\_\_ ("Yep, Hence why we need to get on Sales. Should we consider just taking A\_\_\_\_\_ out now and let J\_\_\_\_\_ [prénom] just jump straight in there with AC\_\_\_\_\_ [prénom]. She will spend the first 2 months just deal A\_\_\_\_\_s crap").

Interrogée à ce sujet dans le cadre de la présente procédure, A\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que les coûts Ventes & Marketing étaient très bien maîtrisés dans son département, ajoutant ensuite qu'à la fin de l'année 2018, les coûts de tous les départements étaient mauvais. Un plan d'action avait été établi et les coûts avaient été réduits à la mi-juin 2019.

i.c Selon B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, les compétences de A\_\_\_\_\_ dans le domaine digital étaient lacunaires.

Il résulte d'un échange de courriels figurant au dossier qu'après avoir échangé avec A\_\_\_\_\_, par courriels des 8, 13 et 14 janvier 2019, AN\_\_\_\_\_, directeur de la société AO\_\_\_\_\_, partenaire commercial de l'Hôtel E\_\_\_\_\_, a indiqué à V\_\_\_\_\_ que l'équipe ("the team"/"they") n'était pas compétente en matière digitale. AO\_\_\_\_\_ avait déjà exprimé, en novembre 2019, sa profonde inquiétude quant à la politique de A\_\_\_\_\_ et à la qualité de leurs relations et collaboration, qu'il jugeait extrêmement médiocre ("...expressing serious concern with regards to the politics of A\_\_\_\_\_ and the extremely poor relationship and collaboration").

i.d O\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que B\_\_\_\_\_ SA avait été contente du travail de A\_\_\_\_\_ jusqu'en octobre 2018. A partir de cette date, le comportement de celle-ci n'avait plus respecté les valeurs de la société. De plus, elle ne suivait pas forcément la stratégie commerciale définie par le groupe. Des prestataires s'étaient plaints de son comportement, en particulier le prestataire IT, qui avait aussi attiré son attention sur le manque de connaissances technologiques de l'employée. Le responsable des ventes à AP\_\_\_\_\_ [États-Unis] (AQ\_\_\_\_\_) avait de son côté rapporté que A\_\_\_\_\_ s'était plainte auprès de lui de l'Hôtel E\_\_\_\_\_ à l'occasion d'un évènement professionnel. O\_\_\_\_\_ avait par ailleurs constaté, après le bouclage des comptes 2018, que A\_\_\_\_\_ avait engagé beaucoup de dépenses dans son département; il en avait discuté avec J\_\_\_\_\_, qui devait suivre le cas de près; cette dernière lui avait annoncé autour du 26 juin 2019 qu'il ne serait pas possible de continuer la collaboration avec A\_\_\_\_\_. La COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ et lui-même avaient validé cette décision. Comme A\_\_\_\_\_ partait à AR\_\_\_\_\_ [Royaume-Uni] à la fin du mois de juin, ils avaient attendu son retour en juillet pour la licencier.

T\_\_\_\_\_, représentant la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, a expliqué qu'en sa qualité de propriétaire, la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ avait des attentes par rapport au rendement et celles-ci devaient être prises en compte dans l'établissement des

- 16/56 -

C/13262/2020 budgets. Les membres du comité exécutif de l'Hôtel, dont faisait partie A\_\_\_\_\_, étaient rémunérés pour atteindre ces budgets, qui avaient été soumis pour validation à la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ par B\_\_\_\_\_ SA. Lors d'une présentation budgétaire, A\_\_\_\_\_ l'avait interpellée sèchement lorsqu'elle lui avait fait remarquer que les prévisions en termes de rendement semblaient trop prudentes. Ce comportement avait surpris T\_\_\_\_\_. Ce qui l'avait surprise, c'était la manière dont A\_\_\_\_\_ avait fait ses remarques, celle-ci manquant de compréhension et de respect.

j. R\_\_\_\_\_ a quitté l'Hôtel E\_\_\_\_\_ à la fin du mois de mai 2019. Il a été remplacé par J\_\_\_\_\_ en juin 2019. k. A\_\_\_\_\_ soutient que dès son arrivée au sein de l'établissement, J\_\_\_\_\_ aurait agi de manière "très déstabilisante" à son égard. Durant les seize jours qu'a duré leur collaboration, J\_\_\_\_\_ l'aurait humiliée en public, lors du "morning meeting" et de réunions internes. La directrice générale l'aurait systématiquement contredite et l'aurait convoquée dans son bureau pour lui adresser différents reproches (notamment sur sa façon de se tenir, de regarder ses collègues, de s'habiller ou de s'exprimer). Elle lui aurait retiré des prérogatives afin qu'elle ne puisse plus mener à bien son travail et lui aurait retiré tout pouvoir de décision, lui demandant de la consulter pour toute décision. Elle aurait annulé la stratégie de vente mise en place, les contrats et voyages promotionnels, ainsi que les séances hebdomadaires "one2one" convenues avec son prédécesseur. A\_\_\_\_\_ reproche également à J\_\_\_\_\_ d'avoir refusé de parler avec elle de la stratégie et des initiatives mises en place depuis son arrivée en août 2018, sous prétexte que le passé ne l'intéressait pas, d'avoir "gelé" toute l'activité du département et d'avoir refusé ses demandes de réunion. Tous ces reproches sont formellement contestés par B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, pour qui l'attitude négative de A\_\_\_\_\_ avait empiré avec l'arrivée de J\_\_\_\_\_. J\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que la seule remarque formulée à l'égard de A\_\_\_\_\_ dont elle se souvenait concernait sa tenue vestimentaire. Le fait d'avoir les bras nus et de ne pas porter de veste contrevenait aux directives de la maison. Elle lui avait également fait remarquer qu'il était inutile de venir à une réunion sans apporter son dossier. Elle ne pensait pas en revanche avoir fait de remarque à A\_\_\_\_\_ "devant tout le monde à ce sujet". Il résulte des enquêtes que plusieurs personnes (AC\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_) ont parlé de A\_\_\_\_\_ à J\_\_\_\_\_ dès son arrivée au sein de l'Hôtel E\_\_\_\_\_. AC\_\_\_\_\_ avait ainsi fait part des tensions existant au sein de l'équipe Events à cette dernière, qui en était déjà informée. Quant à R\_\_\_\_\_, il

- 17/56 -

C/13262/2020 avait parlé du poste de A\_\_\_\_\_, de ses objectifs, de son augmentation de salaire et de sa forte personnalité à sa successeuse. l. Le 26 juin 2019, J\_\_\_\_\_ a informé O\_\_\_\_\_ de son intention de licencier A\_\_\_\_\_. Q\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que O\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et lui-même avaient discuté du licenciement de A\_\_\_\_\_ vers la fin du mois de juin 2019, à plusieurs reprises. A teneur de ses déclarations faites au Tribunal, O\_\_\_\_\_ avait validé la décision prise par J\_\_\_\_\_ de licencier A\_\_\_\_\_ et avait ensuite fait valider cette décision par la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_. Ils avaient attendu le retour de A\_\_\_\_\_ d'un déplacement à AR\_\_\_\_\_ [Royaume- Uni] pour la licencier. Dans l'intervalle, ils avaient obtenu l'accord de T\_\_\_\_\_, pour la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ (cf. infra let. p). m. Par courriel du 28 juin 2019, adressé en copie à A\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ a demandé à AS\_\_\_\_\_, responsable Marketing, de soumettre dorénavant la Newsletter aux membres de "l'Excom" avant de l'envoyer aux clients ou de la présenter en "meeting Excom". A\_\_\_\_\_ lui a répondu ne pas être favorable à cette proposition, considérant que "chacun a[vait] son domaine d'expertise". J\_\_\_\_\_ lui a alors adressé un courriel le 1er juillet 2019, lui demandant de ne plus lui écrire un courrier électronique chaque fois qu'une nouvelle procédure était mise en place. Une nouvelle direction impliquait certains changements et il était important, "en Sales et Marketing", de se concentrer sur l'urgence, soit de rattraper le retard accumulé en chiffre d'affaires depuis le 1er janvier. A\_\_\_\_\_ était invitée à ne plus perdre de temps à discuter ses instructions, qui étaient réfléchies et basées sur des faits. n. Le 10 juillet 2019, un entretien a eu lieu entre J\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_.

dernière a allégué en être sortie très perturbée, de sorte que trois employées de l'équipe Ventes & Marketing ayant constaté son état auraient demandé à voir S\_\_\_\_\_, directrice des Ressources humaines, pour dénoncer le mobbing dont elle était victime. B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ ont contesté que "quelque chose de particulier" se soit passé lors de cet entretien tout comme l'existence de dénonciations de mobbing par trois employées. Entendue en qualité de témoin par le Tribunal, AS\_\_\_\_\_, ayant travaillé à l'Hôtel E\_\_\_\_\_ au sein du département Ventes & Marketing de juin 2017 à mars 2020, a confirmé que AJ\_\_\_\_\_, AT\_\_\_\_\_ et elle-même avaient alerté S\_\_\_\_\_ de la situation entre J\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ après avoir vu cette dernière revenir en pleurs d'une réunion avec la directrice générale. AS\_\_\_\_\_ ne se souvenait pas en avoir

- 18/56 -

C/13262/2020 parlé avec A\_\_\_\_\_ mais les trois employées avaient compris que la discussion avec J\_\_\_\_\_ était à l'origine des pleurs. S\_\_\_\_\_ leur aurait répondu ne pas pouvoir intervenir; il appartenait à A\_\_\_\_\_ de régler le problème directement avec J\_\_\_\_\_. Les trois employées avaient ensuite informé A\_\_\_\_\_ de leur démarche. AS\_\_\_\_\_ a précisé avoir vu deux ou trois fois A\_\_\_\_\_ revenir en pleurs du bureau de J\_\_\_\_\_. Elle l'avait également vue en sortir très énervée et affectée. Entendue en qualité de témoin, AT\_\_\_\_\_, ayant également travaillé à l'Hôtel E\_\_\_\_\_ au sein du département Ventes & Marketing (il n'est pas précisé si elle y travaille toujours), a confirmé les déclarations de AS\_\_\_\_\_, avec la précision que, selon elle, S\_\_\_\_\_ leur aurait répondu que "cela allait être traité". Elle a qualifié les relations professionnelles entre A\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ de froides, étant précisé qu'elle n'avait jamais été présente lors de leurs entretiens. Elle avait constaté que A\_\_\_\_\_ était stressée et avait un comportement différent. Lorsque les trois employées étaient allées voir celle-ci, après s'être entretenues avec S\_\_\_\_\_, elles avaient compris que A\_\_\_\_\_ n'en pouvait plus. Celle-ci paraissait toutefois soulagée que des collaboratrices aient pris l'initiative d'intervenir. Selon AT\_\_\_\_\_, la direction générale, et plus particulièrement J\_\_\_\_\_, était à l'origine de cette situation délétère. A\_\_\_\_\_ lui avait montré des courriels désagréables transmis par la directrice générale. Elle ne se souvenait pas en revanche d'avoir assisté à des échanges entre les deux femmes. AT\_\_\_\_\_ a également attesté de problèmes relationnels entre A\_\_\_\_\_ et AC\_\_\_\_\_ dus à une certaine rivalité. A sa connaissance, il n'y avait en revanche pas de problèmes avec les membres du département Ventes & Marketing. Il lui était arrivé de remplacer A\_\_\_\_\_ à certaines réunions avec d'autres départements. Elle n'avait rien constaté de particulier, bien qu'elle ait ressenti que la direction n'avait pas une haute considération pour leur département. Entendue en qualité de témoin, AJ\_\_\_\_\_, ayant travaillé à l'Hôtel E\_\_\_\_\_ du 1er avril 2017 au 30 avril 2020 en qualité de responsable des ventes du marché international, a également confirmé avoir discuté avec S\_\_\_\_\_ du conflit entre A\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ après avoir vu la première revenir d'un entretien avec la seconde, déstabilisée et en pleurs. S\_\_\_\_\_ les avait écoutées et avait pris des notes. Elle avait essayé de calmer les trois employées qui, selon AJ\_\_\_\_\_, avaient "besoin de faire état de [leur] charge émotionnelle". En revenant du bureau de S\_\_\_\_\_, les trois employées n'avaient rien dit à A\_\_\_\_\_. Elle a qualifié les relations professionnelles entre J\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ de "bizarres", "pas correct[es]" et "irrespectueu[ses]". Selon AJ\_\_\_\_\_, dès son arrivée, J\_\_\_\_\_ avait dévalorisé A\_\_\_\_\_, notamment en annulant les projets du département Ventes & Marketing sans discussion, en ne donnant pas suite aux demandes de réunion ou en lui demandant de lui faire valider "chaque petit détail". Lors d'un entretien avec J\_\_\_\_\_,

celle-ci lui aurait dit que personne de la

- 19/56 -

C/13262/2020 COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ ne connaissait le travail de A\_\_\_\_\_. Le témoin a précisé qu'elle n'avait jamais participé à une réunion avec A\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_. Le témoin S\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il était possible que des collaborateurs l'aient informée que A\_\_\_\_\_ pleurait et n'allait pas bien. Elle ne se souvenait toutefois pas de cette démarche. o. Il est admis par les parties que le 11 juillet 2019, A\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_ ont déjeuné ensemble. A\_\_\_\_\_ a allégué qu'elle aurait confié à la directrice des ressources humaines ses inquiétudes, notamment face au comportement de la nouvelle direction à son égard, mais également le fait qu'elle suivait un traitement médical lourd depuis plusieurs mois et que le stress négatif subi quotidiennement était proscrit par les médecins qui la suivaient. Le témoin S\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal ne pas se souvenir avoir déjeuné avec A\_\_\_\_\_ le 11 juillet 2019. En revanche, elle l'avait rencontrée à l'extérieur de l'hôtel après son licenciement, sur demande de l'employée. Elle était d'avis que la situation était "inextricable" et lui avait alors conseillé de partir à l'amiable. S\_\_\_\_\_ a admis qu'elle était au courant que A\_\_\_\_\_ suivait un traitement médical, mais elle ignorait de quel type de traitement il s'agissait. p. AC\_\_\_\_\_, directeur de la Restauration, s'est plaint de l'attitude de sa collègue auprès de J\_\_\_\_\_ le 11 juillet 2019. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal, il a déclaré que ses relations de travail avec A\_\_\_\_\_, avec qui il se trouvait au même niveau hiérarchique, avaient été bonnes dans un premier temps, puis s'étaient compliquées à partir du moment où ils avaient eu des "rencontres one2one" en raison de divergences d'opinion et de positionnement stratégique. Il a cité en exemple deux situations, illustrant des divergences d'opinion quant aux photographies à publier. Il a également déclaré que la plupart des collaborateurs de l'équipe Ventes & Events venaient au travail avec la boule au ventre et pleuraient le soir. Ceux-ci lui avaient rapporté que la situation était compliquée au bureau, qu'ils étaient tous sous pression et qu'ils devaient effectuer beaucoup d'heures de travail. Le 10 ou le 11 juillet 2019, A\_\_\_\_\_ lui avait demandé de rester dans son bureau après une réunion et qu'à cette occasion, elle lui aurait fait plusieurs reproches insultants, notamment qu'il "complotai[t]" avec le chef et qu'il était un "serpent". Il avait par la suite rapporté cet incident par écrit à J\_\_\_\_\_. Le lendemain de l'altercation, J\_\_\_\_\_ lui avait demandé de se calmer et l'avait assuré qu'elle s'en occuperait.

- 20/56 -

C/13262/2020 A\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il y avait eu une altercation entre AC\_\_\_\_\_ et elle-même ce jour-là.

q. Le 15 juillet 2019, A\_\_\_\_\_ a été licenciée avec effet au 31 octobre 2019 et libérée de son obligation de travailler pendant le délai de préavis.

Lors de l'entretien, A\_\_\_\_\_ a refusé de signer et emporter avec elle la lettre de licenciement qui lui était soumise – signée par S\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ – et a demandé à ce que les motifs lui soient transmis par écrit. Il a également été proposé à A\_\_\_\_\_ de démissionner, ce qu'elle a refusé.

S\_\_\_\_\_, présente lors de cet entretien, a déclaré au Tribunal que le licenciement ne s'était pas bien passé. Le licenciement avait été motivé par l'absence de résultats par l'employée en lien avec ses objectifs et les budgets fixés. L'ambiance au sein du département de A\_\_\_\_\_ avait également été prise en compte dans la décision de licenciement. Le témoin a expliqué

avoir rédigé une lettre de démission car, dans certains cas, en particulier pour des postes importants, certaines personnes préféraient démissionner plutôt qu'être licenciées. Elle ne savait plus si A\_\_\_\_\_ était partie une heure après son licenciement. En général, la direction ne laissait pas la personne licenciée "traîner" toute la journée dans l'entreprise. Personne ne l'avait accompagnée. Elle-même ne pensait pas avoir été présente. Le témoin croyait se souvenir que A\_\_\_\_\_ avait annoncé son départ personnellement à son équipe et avait souhaité leur en parler.

A\_\_\_\_\_ a allégué qu'à la fin de l'entretien du 15 juillet 2019, elle avait dû immédiatement rendre ses téléphone et ordinateur professionnels ainsi que son badge d'accès et quitter l'établissement. Il ne lui avait pas été permis de prendre congé de ses collègues ni d'informer ses clients de son départ.

Si B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ ont admis qu'il avait été demandé à A\_\_\_\_\_ de rendre immédiatement ses affaires, lesquelles contenaient des éléments sensibles protégés par le secret d'affaires, elles ont en revanche contesté que la collaboratrice licenciée n'ait pu informer son équipe de son départ.

Un courrier de résiliation motivé a été adressé le jour même par pli recommandé à A\_\_\_\_\_. Le licenciement était justifié par les résultats insuffisants de l'employée, "entre autres au niveau du chiffre d'affaires hébergement, et du chiffre d'affaires banquets et de notre part de marché par rapport à la compétition", qui se trouvaient "bien en dessous" des objectifs fixés et des attentes, malgré une augmentation significative des ressources et moyens depuis son entrée en fonction. L'employeur regrettait que l'employée ne se soit pas remise en question, au vu des résultats.

r. A\_\_\_\_\_ a allégué avoir reçu le soutien de ses collègues après son licenciement. Elle a produit des captures d'écran de messages Whats'App, sur

- 21/56 -

C/13262/2020 lesquels ne figurent pas la date des envois, ni le numéro de téléphone de ceux-ci. Ces messages auraient été envoyés par AH\_\_\_\_\_, Groups & Events Sales Manager (enregistrée uniquement sous le [prénom] de AH\_\_\_\_\_), par AJ\_\_\_\_\_, Sales Manager (enregistrée sous le nom de AJ\_\_\_\_\_), par AG\_\_\_\_\_, Groups & Events Sales Executive (enregistrée sous le [prénom] de AG\_\_\_\_\_ ) et de AM\_\_\_\_\_, Senior Sales Manager (enregistré sous le [prénom] de AM\_\_\_\_\_). Aucun de ces messages n'atteste du fait que A\_\_\_\_\_ n'aurait pas pu prendre congé de ses collègues après l'annonce de son licenciement.

s. Par courrier adressé le 15 juillet 2019 à J\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a contesté les motifs du licenciement, qu'elle estimait abusif en raison du harcèlement dont elle était victime depuis que la première citée était arrivée au sein de l'établissement.

Par courrier du 31 juillet 2019 à son employeur, elle a notamment fait valoir qu'elle n'avait jamais reçu d'objectifs personnels, que le précédent directeur était très satisfait de son travail, que ce dernier lui avait accordé une augmentation de salaire et qu'il était "improbable" d'atteindre le chiffre d'affaires Hébergement escompté, lequel était plus élevé de 300'000 fr. de celui de 2018.

t. Le 22 août 2019, l'Hôtel E\_\_\_\_\_ a contesté que A\_\_\_\_\_ ait fait l'objet d'un harcèlement et confirmé que le licenciement était motivé par les contre- performances de celle-ci. Il a également relevé que le précédent directeur général avait demandé à A\_\_\_\_\_ de revoir son

comportement vis-à-vis de plusieurs membres de son équipe, ce qu'elle n'avait pas fait.

u. Un certificat de travail intermédiaire – rédigé sur le papier en-tête de l'Hôtel E\_\_\_\_\_ et signé par S\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ – a été fourni à A\_\_\_\_\_ le

### **E. 27**

septembre 2019, en particulier de la partie concernant ses tâches, qui devait être modifié de la manière suivante : « MISSIONS PRINCIPALES : - En charge de développer les Ventes et le Marketing (Hébergement et Restauration) pour les deux établissements : Hôtel E\_\_\_\_\_ et Hôtel F\_\_\_\_\_ ; - Restructuration intégrale du département Sales & Marketing (Sales, Marketing, RP, Events) et des tâches de chacun ;

- 27/56 -

C/13262/2020 - Supervision de l'équipe Sales & Marketing (6 personnes en 2018 puis 4 en 2019) et de l'équipe Events (dès novembre 2018 avec le changement de Directeur de la Restauration, 6 personnes en 2018 puis 4 en 2019) donc 12 personnes en 2018 et 8 en 2019 ; - Préparation du plan marketing, présentation de la nouvelle stratégie à la Management Company, à la Commune de D\_\_\_\_\_ et à l'Asset Manager en mars 2019 ; - Mise en place d'un budget marketing mensuel détaillé (incluant le Revenu et la Distribution), gestion des coûts de personnel du département et des coûts marketing, provisions mensuelles ; VENTES - Réorganisation de la force de vente ; - Développement de la stratégie de ventes (Corporate / Leisure / MICE) avec focus sur le MICE (accroissement de la visibilité sur les plateformes dédiées dont AZ\_\_\_\_\_, développement des relations avec les agences événementielles et les traiteurs, mise en place et diffusion d'offres promotionnelles, promotion de la BA\_\_\_\_\_, gestion des groupes business) ; - Démarchage de nouveaux comptes : grands comptes corporate globaux et missions diplomatiques ; - Développement du marché américain et coordination avec l'agence de représentation AX\_\_\_\_\_ ; - Démarchage pour une représentation sales au Moyen Orient ; - Reprise et supervision de tous les RFPs dès août 2018 et coordination avec les personnes en charge des comptes chez BB\_\_\_\_\_ Hotels & Resorts ; - Création de bases de données Corporate / MICE / Diplomatique pour le démarchage des Sales et les mailings ; - Supervision des ventes et de la stratégie Leisure avec les wholesalers ; - Mise en place d'un nouveau contrat wholesaler pour la saison 2019/2020 ; - Développement d'une nouvelle stratégie pour tous les Luxury programs (BC\_\_\_\_\_, BD\_\_\_\_\_, BE\_\_\_\_\_, etc.) ; - Hôtel Restaurant F\_\_\_\_\_ : développement d'une nouvelle stratégie de vente à l'année pour les chambres, démarchage et partenariats avec des agences de relocation et sociétés locales ; - Création de différents packages Hébergement ; - Développement d'une nouvelle stratégie de vente pour l'intégralité des vitrines de l'Hôtel E\_\_\_\_\_, partenariats avec des marques horlogères dont BF\_\_\_\_\_ (signature du partenariat BG\_\_\_\_\_, vitrine, visibilité sur les clés de chambre) ; - Développement d'une nouvelle stratégie de vente et positionnement pour les suites et notamment la suite présidentielle (transformée en Luxury Apartments), création d'un nouveau flyer dédié ; - Refonte intégrale de l'offre mariage et des partenariats mariage ;

- 28/56 -

C/13262/2020 - Représentation sur des salons, participations à des roadshows et showcases avec BB\_\_\_\_\_ Hotels & Resorts ; - Coordination avec l'équipe de vente et loyalty BB\_\_\_\_\_ Hotels & Resorts basée à BH\_\_\_\_\_ [France] ; MARKETING - Réorganisation du Marketing et mise en place d'une nouvelle stratégie : gestion de tout le marketing en interne, développement des réseaux sociaux (notamment Instagram), développement de la

visibilité des deux établissements et mise à jour du contenu sur toutes les plateformes, développement du digital en collaboration avec une experte du Marketing Digital, renouvellement de la photothèque, développement des partenariats avec des bloggeurs (notamment pour la création de nouvelles vidéos de promotion), signature d'un partenariat mensuel avec BI\_\_\_\_\_ ; - Mise en place et développement d'une stratégie pour améliorer la E- Reputation, gestion du partenariat et des campagnes avec BJ\_\_\_\_\_ [plateforme de réservation en ligne] ; - Refonte intégrale du site internet, fusion du site F\_\_\_\_\_ avec le site du E\_\_\_\_\_, mise en place et développement d'une stratégie SEO et SEM, suivi de la stratégie avec l'agence irlandaise BK\_\_\_\_\_ ; - Création du poste de Responsable Marketing, supervision des tâches de la Responsable Marketing (Réseaux Sociaux, Marketing online et offline, E- Commerce, Graphic Design, Newsletter) ; - Refonte de l'intégralité des supports de vente, brochures et contrats de vente des deux établissements ; RP - Reprise des tâches de la personne en charge des Relations Publiques depuis octobre 2018 (poste supprimé), développement et renouvellement de partenariats avec des journalistes, publications et institutions locales (festivals et événements locaux) ; REVENU / DISTRIBUTION - Revenu : supervision d'un audit (auditeur externe + audit BL\_\_\_\_\_ par BB\_\_\_\_\_ Hotels & Resorts) en septembre 2018 et en l'absence de Revenu Manager pendant plus d'un mois, engagement d'un nouveau Revenu Manager en octobre 2018, mise en place en collaboration avec le nouveau Revenu Manager d'une nouvelle stratégie tarifaire et d'une nouvelle segmentation, changement de channel manager, one2one hebdomadaires avec le Revenu Manager et le Directeur Général pour déterminer la stratégie Revenu, points réguliers avec le Revenu Director BB\_\_\_\_\_ Hotels & Resorts ; - Distribution : coordonne la communication avec BM\_\_\_\_\_, ainsi que toutes les campagnes GDS et offres online, supervise la stratégie marketing et Metasearch avec BN\_\_\_\_\_ (nouveau partenariat), supervise en coordination

- 29/56 -

C/13262/2020 avec le Revenu Manager la relation et la stratégie avec les OTAs (points réguliers avec BO\_\_\_\_\_.com, BP\_\_\_\_\_ [plateformes de réservation]) ; AUTRES TÂCHES - Duty Management les weekends (samedi et dimanche) ; - Reprise de certains projets du Directeur Hébergement (poste supprimé en décembre 2018) : partenariats avec BG\_\_\_\_\_ (directory digital dans les chambres et points de vente BU\_\_\_\_\_. Démarchage pour BG\_\_\_\_\_ ) et BQ\_\_\_\_\_ [littérature] ; - Création de tous les job descriptions de l'équipe Sales & Marketing (8 jobs descriptions) ; - Reporting mensuel à la Management Company ; - Supervision des réunions hebdomadaires : sales & marketing, budget prévisionnel sur 3 mois banquets/groupes ; - Création de plans d'incentive pour les Sales ».

Dans le cadre de sa demande, A\_\_\_\_\_ a notamment soutenu ne pas savoir qui de B\_\_\_\_\_ SA ou de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ était son employeur, l'entité "Hôtel E\_\_\_\_\_ " n'existant pas juridiquement.

Elle a notamment produit un courrier du Service de l'inspection du travail adressé le 7 février 2020 à l'Hôtel E\_\_\_\_\_ sous pièce 41, une fiche de présence relative au mois d'octobre 2019 sous pièce 48 et une fiche de salaire relative au mois de décembre 2019 sous pièce 49. b. Par réponse du 18 février 2021, B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ ont conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. c. Le 6 avril 2021, A\_\_\_\_\_ a sollicité la production par ses parties adverses de tout document permettant d'établir leur relation, notamment le contrat qui les liait. d. A l'issue de l'audience de débats d'instruction du 20 avril 2021, le Tribunal a notamment renoncé à ordonner à B\_\_\_\_\_ SA et

COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ la production du contrat conclu entre les deux entités pour déterminer leurs relations contractuelles ou de tout autre document permettant d'établir leur relation. e. Lors des audiences du 26 et 31 mai, 8 et 22 juin 2021, le Tribunal a entendu les parties et des témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile. Il a, par ordonnance d'instruction du 31 mai 2021, notamment prononcé le huis clos pour l'ensemble de la procédure et interdit aux parties de divulguer à des tiers des informations dont elles auraient eu connaissance dans le cadre de la présente procédure, à l'exception de la décision finale.

- 30/56 -

C/13262/2020 f. Lors de l'audience du 25 août 2021, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, à la suite de quoi le Tribunal a gardé la cause à juger. g. Divers articles de presse concernant l'Hôtel E\_\_\_\_\_ ont été publiés depuis le début de la litispendance, dans le cadre desquels A\_\_\_\_\_ a témoigné (article intitulé "E\_\_\_\_\_ : une gestion contestée" paru dans le [magazine] BR\_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ mars 2020, article intitulé "E\_\_\_\_\_ : tensions entre direction et personnel" paru dans [le journal] BS\_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ mai 2020, article paru le \_\_\_\_\_ septembre 2020 au sujet d'accusations de mobbing au sein de l'Hôtel E\_\_\_\_\_). A\_\_\_\_\_ a également participé au tournage de l'émission " \_\_\_\_\_ ", diffusée le \_\_\_\_\_ juin 2021 par [la chaîne de télévision] BT\_\_\_\_\_. Dans le cadre de ce reportage, elle a déclaré avoir été licenciée alors qu'elle avait 49 ans et était enceinte, être très contente de se rendre à l'audience, de se confronter à la Directrice de l'hôtel E\_\_\_\_\_ qui l'avait licenciée, ainsi qu'à la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, propriétaire de l'établissement. A\_\_\_\_\_ a expliqué au Tribunal avoir été contactée par la presse alors que la présente procédure était déjà initiée. Son intention n'était pas de nuire à l'hôtel. Elle était toutefois consciente du risque qu'elle prenait en acceptant de raconter son histoire dans la presse. Des messages ont également été publiés par A\_\_\_\_\_ sur les réseaux sociaux (LinkedIn) et celle-ci a également créé un compte Instagram ("H\_\_\_\_\_") qui avait pour but, selon elle, de révéler les problématiques actuelles de l'hôtellerie de luxe. h. Durant la procédure, soit le 25 mars 2021, A\_\_\_\_\_ a également contacté une ancienne collaboratrice de l'Hôtel E\_\_\_\_\_ pour obtenir des renseignements sur l'établissement des salaires. E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a tout d'abord examiné si la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ avait la légitimation passive dans le cadre de la présente procédure. Il a constaté que A\_\_\_\_\_ avait signé un contrat de travail avec l'"Hôtel E\_\_\_\_\_ ", dépourvu de personnalité juridique. Ledit contrat avait toutefois été signé par R\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_, tous deux représentants de B\_\_\_\_\_ SA, et indiquait, en bas de page, que la société précitée gérait l'hôtel au nom et pour le compte de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ avait par ailleurs allégué avoir été engagée par B\_\_\_\_\_ SA, représentée par O\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_. T\_\_\_\_\_ avait quant à elle déclaré que la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ rémunérerait B\_\_\_\_\_ SA pour gérer l'Hôtel E\_\_\_\_\_ en son nom et pour son compte. La COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ avait uniquement validé le recrutement de A\_\_\_\_\_ mais n'avait pas participé à la fixation de son salaire, ni à son licenciement. B\_\_\_\_\_ SA gérait ainsi l'exploitation de l'hôtel, les engagements et les

- 31/56 -

C/13262/2020 licenciements. Sur la base de ces éléments, le Tribunal a retenu que l'employeuse de A\_\_\_\_\_ était B\_\_\_\_\_ SA, et non la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_. Le Tribunal a renoncé à la production, requise par A\_\_\_\_\_, du contrat conclu entre B\_\_\_\_\_ SA et COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ ou de tout autre document permettant d'établir la nature

des relations entre elles. Il s'est estimé suffisamment renseigné sur cet objet par les nombreuses pièces produites par les parties et leur audition et a conclu à l'existence d'un mandat de gestion confié à B\_\_\_\_\_ SA par la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_.

S'agissant de la question de l'augmentation de salaire dont aurait bénéficié A\_\_\_\_\_, les premiers juges ont considéré que la décision prise par R\_\_\_\_\_, supérieur direct de A\_\_\_\_\_, telle que ressortant de son courriel du 29 mai 2019, dont une copie avait été adressée à Q\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_, n'avait pas été validée par la signature d'un avenant, pourtant préparé par S\_\_\_\_\_, et cela parce que ladite augmentation n'avait pas été ratifiée par O\_\_\_\_\_, représentant de B\_\_\_\_\_ SA. Selon le Tribunal, R\_\_\_\_\_ n'était pas compétent pour décider seul de l'augmentation du salaire de l'employée. Celui-ci, qui avait quitté l'établissement à la fin du mois de mai 2019, avait par ailleurs admis l'existence d'un différend avec B\_\_\_\_\_ SA à ce sujet, la société estimant que l'augmentation de salaire était injustifiée. A quelques jours du départ du directeur général, ni O\_\_\_\_\_ ni Q\_\_\_\_\_ n'avaient pu en discuter avec lui. O\_\_\_\_\_ avait d'ailleurs expliqué avoir refusé une première demande d'augmentation de salaire, estimant que la rémunération de l'employée était déjà élevée. S'agissant de cette seconde demande d'augmentation, le Tribunal a relevé que les chiffres n'étaient pas aussi excellents que le prétendait R\_\_\_\_\_ dans son courriel du 29 mai 2019, puisqu'en avril 2019, il avait fait état d'un plan d'action d'urgence pour combler le retard accumulé du chiffre d'affaires "Events". Tant O\_\_\_\_\_ que Q\_\_\_\_\_ avaient affirmé qu'une telle augmentation était liée à la réalisation d'objectifs fixés pour la fin du mois de juin 2019, lesquels n'avaient, in casu, pas été atteints. Le Tribunal a par conséquent débouté A\_\_\_\_\_ de sa conclusion en paiement d'une différence de salaire de 3'000 fr. de juillet à décembre 2019.

Il a ensuite examiné si le licenciement immédiat prononcé à l'encontre de l'employée était justifié et y a répondu par l'affirmative. Le Tribunal a notamment relevé qu'en sa qualité de cadre, elle était soumise à un devoir de diligence particulièrement accru. Or, il ressortait des enquêtes que l'employée avait transmis des documents confidentiels à AK\_\_\_\_\_, responsable technique et sécurité de l'hôtel, par courriel du 23 novembre 2019, dont la teneur laissait penser qu'elle avait divulgué d'autres documents et/ou informations confidentiels par le passé. Deux documents (sur trois) avaient été établis après le licenciement ordinaire de l'employée du 15 juillet 2019, de sorte que A\_\_\_\_\_, qui soutenait avoir reçu ceux-ci, de façon anonyme, dans sa boîte aux lettres, ne pouvait pas les avoir trouvés par hasard. AK\_\_\_\_\_ avait d'ailleurs confirmé que ceux-ci ne se

- 32/56 -

C/13262/2020 trouvaient pas sur le réseau. A\_\_\_\_\_ l'avait par ailleurs sollicité pour récolter des informations dans le cadre d'une grande enquête menée par le syndicat AU\_\_\_\_\_, en plus de son conseil, sur l'Hôtel E\_\_\_\_\_, lui demandant notamment de la mettre en contact avec des collaborateurs de l'établissement. Compte tenu de sa position de cadre, la divulgation de données confidentielles constituait une grave violation de son devoir de diligence et de fidélité, ayant entraîné la rupture du lien de confiance entre l'employeuse et l'employée. Il ne pouvait par ailleurs être exigé de B\_\_\_\_\_ SA qu'elle "fasse preuve de retenue dans le licenciement de la travailleuse" dans la mesure où cette dernière ne pouvait être licenciée de manière ordinaire en raison de sa grossesse. Un risque existait alors que celle-ci continue de divulguer d'autres informations sensibles et confidentielles jusqu'à l'échéance de son délai de protection. Il y avait également lieu de tenir compte du fait que A\_\_\_\_\_ avait mené une "campagne de dénigrement" contre son

ancienne employeuse depuis son licenciement. Au regard de l'ensemble des éléments d'espèce, le licenciement immédiat de A\_\_\_\_\_ – lequel était intervenu dans un délai approprié, soit trois jours après que J\_\_\_\_\_ avait été informée de la situation par courriel de AK\_\_\_\_\_ – apparaissait justifié. Le Tribunal a ensuite constaté que la nullité du congé ordinaire du 15 juillet 2019 n'était pas contestée et qu'il n'y avait pas lieu d'examiner son éventuel caractère abusif. S'agissant de l'indemnité pour tort moral réclamée par A\_\_\_\_\_, qui soutenait avoir fait l'objet de harcèlement par sa supérieure hiérarchique, le Tribunal a considéré que les agissements dont se plaignait l'ancienne employée ne constituaient pas une violation grave de ses droits de la personnalité, ni du mobbing. J\_\_\_\_\_ et l'employée ne s'étaient côtoyées que durant une courte période. Les remontrances qui lui avaient été adressées sur sa façon de se tenir et de s'exprimer avaient pour but de lui rappeler qu'elle devait se conformer au règlement de l'hôtel. L'annulation de réunions ou le refus de considérer des propositions provenant de subordonnés de la part de la nouvelle directrice générale était compréhensible au vu de sa récente prise de fonction qui ne lui permettait pas de participer à toutes les réunions et de prendre position sur des propositions. Personne n'avait assisté à un épisode de harcèlement sur la personne de A\_\_\_\_\_. Le fait que l'employée soit sortie du bureau de la directrice générale en pleurant n'était pas suffisant. A\_\_\_\_\_ avait par ailleurs une forte personnalité, une attitude "cassante", selon R\_\_\_\_\_, et n'hésitait pas à exprimer son mécontentement ou son refus d'exécuter certains ordres. Ses anciens employeurs avaient déclaré qu'elle avait rencontré des difficultés relationnelles avec ses collègues et supérieurs. A\_\_\_\_\_ avait elle-même été accusée de harcèlement et de mobbing par ses subordonnés. L'employeuse avait par ailleurs pris des mesures de protection de la personnalité de ses employés en mettant en place une médiation et en mandatant une avocate externe pour mener une enquête sur l'existence de harcèlement ou de mobbing au sein de l'hôtel.

- 33/56 -

C/13262/2020 S'agissant du paiement de vacances non prises, il ressortait des pièces produites par l'employée, notamment de la fiche de salaire du mois d'octobre (pièce 49) et de la fiche d'heures effectuées durant le mois d'octobre (pièce 48), que l'indemnité versée par l'employeuse (7'672 fr. 80 correspondant à 24,23 jours de vacances non prises) avait été correctement calculée, de sorte que le Tribunal l'a déboutée de toute prétention à ce titre. En ce qui a trait à la rectification du certificat de travail réclamée par A\_\_\_\_\_, le Tribunal a considéré que les missions de l'employée avaient été listées de manière suffisamment concise dans le certificat de travail intermédiaire du 27 septembre 2019 et qu'il ne pouvait dès lors être exigé de l'employeuse l'ajout des détails requis. A\_\_\_\_\_ n'avait pas prouvé avoir développé le marché américain, ni avoir démarché la clientèle du Moyen-Orient et des missions diplomatiques. Un prestataire IT s'était par ailleurs plaint du manque de compétences de l'employée en matière digitale de sorte que ses prestations en cette matière n'avaient pas à figurer dans le certificat. En revanche, il ressortait des enquêtes que A\_\_\_\_\_ supervisait huit personnes et non sept. Il convenait donc de rectifier le certificat de travail dans la seule mesure de cette correction. EN DROIT 1. 1.1 Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1, 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. 1.2 La Cour revoit le fond du litige en fait et en droit avec un plein

pouvoir d'examen (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du

## **E. 28**

août 2014 consid. 2.2.3). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). 1.3 En l'espèce, l'appelante invoque, à l'appui de son appel, tant la constatation inexacte des faits que la violation du droit.

- 34/56 -

C/13262/2020 En tant que de besoin, l'état de fait retenu par le Tribunal a été rectifié et complété ci-dessus, de sorte que les griefs de l'appelante en lien avec la constatation inexacte des faits ne seront pas traités plus avant. 2. Les parties produisent en appel des pièces non soumises aux premiers juges. 2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a); ils ne pouvaient 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). Il faut distinguer les "vrais nova" des "pseudo nova". Les "vrais nova" sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus qu'après la fin des débats principaux, soit après la clôture des plaidoiries finales (ATF 138 III 788 consid. 4.2; TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2ème éd. 2019, n. 11 ad art. 229 CPC). En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte. Les "pseudo nova" sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués dans la procédure de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 5.1 et 4A\_643/2011 du 24 février 2012 consid. 3.2.2). 2.2 En l'espèce, les pièces produites par l'appelante à l'appui de son appel (pièces 2 et 3) sont des extraits du Répertoire des entreprises du canton de Genève, qu'elle aurait pu produire en première instance déjà. L'appelante ne fournit aucune explication sur les raisons pour lesquelles elle ne l'a pas fait, alors qu'elle indiquait déjà dans le cadre de sa demande du 20 octobre 2020 ne pas savoir qui, de B\_\_\_\_\_ SA ou de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, était son employeur. Ces pièces sont donc irrecevables. En revanche, les pièces 4 et 5 versées par l'appelante à l'appui de sa réplique et A et B fournies par les intimées à l'appui de leur duplique, toutes postérieures à la clôture des débats de première instance, sont recevables, de même que les faits qui s'y rapportent. Le tableau produit sous pièce C par les intimées concerne notamment la période de 2017 à 2019, soit une période antérieure à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par les premiers juges. Ce document a été produit en réponse aux développements de l'appelante dans sa duplique, en lien notamment avec la pièce nouvelle 4 (proposition du Conseil administratif de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ du 15 décembre 2021). Cela étant, l'appelante avait déjà

formulé des allégués en lien avec les résultats financiers de l'Hôtel E\_\_\_\_\_ devant le premier juge et produit des bilans financiers, sans que les intimées n'aient jugé utile de produire

- 35/56 -

C/13262/2020 des pièces à l'appui de leurs contestations. Produite tardivement en tant qu'elle vise la période de 2017 à 2019, la pièce C sera par conséquent déclarée irrecevable pour cette période, de même que les faits s'y rapportant. En revanche, en tant qu'elle concerne la projection faite pour les années 2025 à 2028, en réponse aux chiffres figurant dans le rapport du 15 décembre 2021 (pièce 4), la pièce C est recevable. 3. Préalablement, l'appelante conclut à la production par les intimées du contrat de mandat les liant, dont elle avait déjà demandé la production au Tribunal, sans succès. 3.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves lorsqu'elle l'estime opportun. Elle peut néanmoins renoncer à ordonner une mesure d'instruction lorsque le requérant n'a pas suffisamment motivé sa requête (ATF 138 III 374 consid. 4.3) ou, par appréciation anticipée des preuves, lorsque celle-ci est 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. 4.3.1-4.3.2; 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). 3.2 Selon l'appelante, un certain nombre d'incertitudes et d'indices laissait "légitimement" penser que la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ était son employeuse. Elle fait ainsi valoir, en se prévalant des déclarations qu'aurait faites O\_\_\_\_\_ dans le cadre de la procédure, que la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ aurait participé tant à son recrutement qu'à son licenciement, rappelant qu'aucune décision ne pouvait être prise sans l'accord ou la validation de celle-ci. Or, contrairement à ce qu'elle prétend, O\_\_\_\_\_ n'a pas déclaré que l'annonce du licenciement de l'appelante avait été reportée au mois de juillet parce que la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ était injoignable et que l'on ne pouvait obtenir son aval avant le mois de juillet, mais parce qu'il fallait attendre le retour de l'appelante, en déplacement à l'étranger, pour lui communiquer son congé. Les déclarations de O\_\_\_\_\_ ne constituent par conséquent pas un indice en faveur de l'existence d'une compétence de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ pour intervenir dans le licenciement des employés de B\_\_\_\_\_ SA, permettant de retenir qu'elle endosserait également le rôle d'employeur. En tout état, et comme considéré à juste titre par le Tribunal, le dossier est suffisamment documenté sur la question litigieuse et permet à la Cour de trancher ce point (cf. infra consid. 4.2), sans qu'il soit nécessaire de procéder à d'autres mesures probatoires.

- 36/56 -

C/13262/2020 La conclusion préalable de l'appelante sera donc rejetée. 4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ ne disposait pas de la légitimation passive. 4.1.1 La qualité pour agir (légitimation active) et la qualité pour défendre (légitimation passive) sont des questions de droit matériel, de sorte qu'elles ressortissent au droit privé fédéral s'agissant des actions soumises à ce droit (ATF 138 III 537; 130 III 417 consid. 3.1; 126 III 59 consid. 1a; 125 III 82 consid. 1a). Elles se déterminent selon le droit au fond et leur défaut conduit au rejet de l'action qui intervient indépendamment de la réalisation des éléments objectifs de la prétention litigieuse (ATF 126 III 59 consid. 1; 125 III 82 consid. 1a). Cette question doit être examinée d'office (ATF

126 III 59 consid. 1a et les arrêts cités). Savoir si une personne est partie à un contrat s'examine à la lumière des règles générales sur la conclusion des contrats, notamment celles relatives à l'interprétation des déclarations de volonté des parties ou celles concernant la représentation (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_385/2017 du 28 septembre 2018 consid. 3.1 et 4A\_155/2017 du 12 octobre 2017 consid. 2.3). 4.1.2 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1 et 4A\_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.2.1). Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Il s'agit de l'élément caractéristique essentiel du contrat de travail. Il présuppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat et cela au triple point de vue personnel, fonctionnel (organisation et contrôle), temporel (horaire de travail) et, dans une certaine mesure, économique (ATF 125 III 78 consid. 4, SJ 1999 I p. 385; 121 I 259 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_553/2008 du 9 février 2009 consid. 4.1). 4.1.3 Selon l'art. 52 CPC, quiconque participe à la procédure doit se conformer aux règles de la bonne foi. L'existence d'un abus de droit s'apprécie au regard des circonstances du cas d'espèce, en prenant en considération les divers cas de figure mis en évidence par la jurisprudence et la doctrine. L'exercice d'un droit peut être abusif s'il contredit un comportement antérieur, qui avait suscité des attentes légitimes chez l'autre partie (venire contra factum proprium; JdT 2004 I 296).

- 37/56 -

C/13262/2020 4.2 En l'espèce, l'appelante prétend ne pas savoir qui était son employeur. Il est vrai que son contrat, comme le reste de la documentation contractuelle (notamment certificat de travail et correspondance), a été rédigé sur le papier à en-tête de l'Hôtel E\_\_\_\_\_, lequel est dépourvu de personnalité juridique. Le papier à en-tête précisait toutefois, en pied de page, que B\_\_\_\_\_ SA gérait l'établissement hôtelier au nom et pour le compte de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_. Cela étant, il apparaît que, contrairement à ce que l'appelante prétend dans le cadre de la présente procédure, celle-ci avait compris qu'elle exerçait son activité pour B\_\_\_\_\_ SA, ce que traduit d'ailleurs son courriel du 6 mars 2019, par lequel elle signifie à O\_\_\_\_\_, administrateur de la société précitée, son plaisir à travailler avec cette équipe. Dans aucun des nombreux courriels fournis par les parties, l'appelante ne confond la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ avec son employeur. Il en résulte au contraire qu'elle avait bien compris la position particulière de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, soit qu'en sa qualité de propriétaire de l'établissement, elle devait approuver les plans budgétaires que l'employée était chargée d'établir. Cette dualité, soit l'équipe pour laquelle elle travaillait d'une part, et la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ d'autre part, bien présente dans l'esprit de l'appelante, ressort des échanges entre elle, Q\_\_\_\_\_, et R\_\_\_\_\_ en mars 2019 au sujet du budget à établir. De plus, les différents supérieurs hiérarchiques de l'appelante (O\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_) font ou ont tous fait l'objet d'une inscription au Registre du commerce pour B\_\_\_\_\_ SA en qualité d'organes ou fondés de procuration de cette dernière. L'appelante a elle-même déclaré avoir été recrutée par ladite société. T\_\_\_\_\_, pour le compte de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, a par ailleurs déclaré que B\_\_\_\_\_ SA assumait l'exploitation de l'hôtel, laquelle comprenait la gestion de l'ensemble du personnel. Le fait que l'accord de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ soit requis pour valider

certaines décisions importantes telles que le recrutement et le licenciement d'un employé s'explique par sa position, ces questions ayant une incidence financière sur l'actif commercial dont il est propriétaire. Il résulte des nombreux courriels fournis par les parties que l'appelante était soumise à l'autorité de ses supérieurs, lesquels travaillaient/travaillent pour B\_\_\_\_\_ SA et non pas pour la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_. Le seul fait que la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ doive également approuver les plans budgétaires préparés par B\_\_\_\_\_ SA ne lui confère pas la position d'employeur à l'égard des employés chargés, au sein de B\_\_\_\_\_ SA, d'établir ces budgets.

- 38/56 -

C/13262/2020 Pour le surplus, l'on ne discerne pas, dans l'argumentation de l'appelante, les raisons pour lesquelles le fait que la société B\_\_\_\_\_ SA soit en partie gérée par des personnes domiciliées au Danemark aurait une quelconque incidence sur la légitimation passive de la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que B\_\_\_\_\_ SA était l'employeur de l'appelante, et non la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_, déniait ainsi à cette dernière la qualité pour défendre dans le cadre du présent litige. Les extraits du Répertoire des Entreprises du canton de Genève, de même que le fait qu'une procédure opposerait AJ\_\_\_\_\_ à la COMMUNE DE D\_\_\_\_\_ par- devant le Tribunal des prud'hommes n'y changent rien. Le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera par conséquent confirmé. 5. L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir déboutée de sa conclusion en paiement de la somme brute de 3'000 fr., correspondant à la différence entre le salaire qui lui a effectivement été versé et celui qui aurait dû l'être, compte tenu de l'augmentation dont elle se prévaut. 5.1.1 A teneur de l'art. 55 CC, la volonté d'une personne morale s'exprime par ses organes (al. 1). Ceux-ci obligent la personne morale par leurs actes juridiques et par tous autres faits (al. 2). La société anonyme est représentée à l'égard des tiers par ses organes conformément à l'art. 718 CO. L'acte de l'organe est directement attribué à la personne morale comme son acte propre. Autrement dit, les organes ne sont pas des représentants au sens des art. 32 ss CO, mais lorsqu'ils agissent, c'est la société elle-même qui agit (ATF 146 III 37 consid. 5.1.1). Sont des organes, au sens de l'art. 718 CO, qui peuvent représenter la société anonyme à l'égard des tiers: premièrement, chacun des membres du conseil d'administration ("sauf disposition contraire des statuts ou du règlement d'organisation"; art. 718 al. 1, 2e phrase, CO) ou, exceptionnellement, le conseil d'administration in corpore (art. 718 al. 1, 1re phrase, CO); et deuxièmement, un ou des membres délégués du conseil d'administration ou des tiers directeurs, auxquels le conseil d'administration a délégué son pouvoir de représentation (art. 718 al. 2 CO). Ces organes (exécutifs) ont en principe le droit d'accomplir au nom de la société anonyme tous les actes que peut impliquer le but social (art. 718a al. 1 CO). Leurs pouvoirs peuvent toutefois être limités (art. 718a al. 2 CO; ATF 146 III 37 consid. 5.1.1.1). En deuxième lieu, la société anonyme peut être représentée à l'égard des tiers par des fondés de procuration et d'autres mandataires commerciaux (art. 721 CO), nommés par le conseil d'administration. Ils n'ont pas la qualité d'organes et

- 39/56 -

C/13262/2020 représentent la société anonyme en vertu de leurs pouvoirs de représentation spécifiques (art. 458 et 462 CO; ATF 146 III 37 consid. 5.1.1). En troisième lieu, peuvent représenter la société anonyme, les personnes qui ont la qualité de représentants civils au sens des art. 32 ss CO. Ces règles générales sur la représentation s'appliquent en effet en l'absence de dispositions spéciales (ATF 146 III 37 consid. 5.1.1). 5.1.2 Selon le système

légal, lorsque le représentant qui conclut le contrat manifeste agir au nom du représenté, le représenté (par ex. une société) est lié dans trois cas de figure : (1) lorsque le représenté avait conféré les pouvoirs nécessaires au représentant dans leurs rapports internes (procuration interne; art. 32 al. 1 CO); (2) en l'absence de pouvoirs internes conférés au représentant par le représenté, lorsque le tiers pouvait déduire l'existence de tels pouvoirs du fait du comportement du représenté dans leurs rapports externes (procuration apparente; art. 33 al. 3 CO); et (3) en l'absence de pouvoirs internes conférés au représentant par le représenté, lorsque celui-ci a ratifié le contrat (art. 38 al. 1 CO). Dans un premier temps, le juge doit donc rechercher si le représentant avait des pouvoirs de représentation internes (art. 32 al. 1 CO), dont l'octroi peut être soit exprès, soit tacite (procuration interne par tolérance soit "Duldungs- bevollmächtigung"; ou procuration interne apparente soit "Anscheins- bevollmächtigung"). Ce n'est que si le juge arrive à la conclusion que le représentant a agi sans pouvoirs de représentation internes, qu'il devra, dans un second temps, rechercher si la société anonyme (i.e. la représentée) est contractuellement liée, soit parce que le tiers de bonne foi doit être protégé dans la communication qui lui a été faite par la société anonyme de l'existence de pouvoirs (art. 33 al. 3 CO), soit parce que la société anonyme a ratifié l'acte du représentant (art. 38 al. 1 CO; ATF 146 III 37 consid. 7.1.1 et 7.1.2). Pour que l'art. 33 al. 3 CO soit applicable, il faut (1) que le représentant ait agi au nom de la société anonyme, sans avoir pour cela de pouvoirs de représentation internes (représentation sans pouvoirs), et (2) que le tiers ait cru de bonne foi à l'existence de pouvoirs internes du représentant parce que la société anonyme (i.e. la représentée) avait porté à sa connaissance des pouvoirs qui vont au-delà des pouvoirs qu'elle avait effectivement conférés au représentant à titre interne. L'idée est que celui qui laisse créer l'apparence d'un pouvoir de représentation est lié par les actes accomplis en son nom (ATF 146 III 37 consid. 7.1.2.1). En vertu de l'art. 38 al. 1 CO, lorsque le représentant a agi sans pouvoirs de représentation internes, la société anonyme est obligée contractuellement envers le tiers si elle a ratifié l'acte du représentant (art. 38 al. 1 CO). Cette ratification peut résulter d'actes concluants, voire du silence suivant les circonstances (ATF 124 III 355 consid. 5).

- 40/56 -

C/13262/2020 5.2 En l'espèce, R\_\_\_\_\_, qui disposait alors d'un pouvoir de signature collective à deux pour B\_\_\_\_\_ SA, a, par courriel du 29 mai 2019, confirmé à A\_\_\_\_\_ qu'elle bénéficierait d'une augmentation de salaire de 500 fr. par mois dès juillet 2019, portant ainsi son revenu mensuel brut à 10'000 fr. Ce courriel a été adressé en copie à S\_\_\_\_\_, directrice des ressources humaines, et à Q\_\_\_\_\_, directeur financier. Si Q\_\_\_\_\_ dispose, comme R\_\_\_\_\_, d'un droit de signature (signature collective à deux), les Registres du commerce vaudois et genevois ne contiennent pas la même indication pour S\_\_\_\_\_. Cette dernière a toutefois signé aux côtés des directeurs généraux successifs (d'abord R\_\_\_\_\_, puis J\_\_\_\_\_) pour engager, puis licencier l'appelante, sans que ses décisions n'aient été remises en cause par B\_\_\_\_\_ SA. Ceci laisse penser qu'un pouvoir de représentation lui aurait été accordé en sa qualité de directrice des ressources humaines. C'est du moins ce que pouvait croire de bonne foi l'appelante. Tant S\_\_\_\_\_ que Q\_\_\_\_\_ n'ont émis aucune réserve quant à la teneur du courriel de R\_\_\_\_\_. Ils ont ainsi tacitement reconnu que celui-ci disposait des pouvoirs de représentation nécessaires à une telle prise de décision. Dans l'hypothèse contraire, l'on pourrait déduire de leur silence que ceux-ci ont ratifié la décision du directeur général. S\_\_\_\_\_ a d'ailleurs rédigé un avenant après

réception dudit courriel. Même à supposer que R\_\_\_\_\_ ait agi sans pouvoirs en confirmant à l'appelante l'augmentation de son salaire, celle-ci pouvait déduire l'existence desdits pouvoirs des circonstances de l'espèce, notamment de l'absence de réaction de la part du directeur financier et de la directrice des ressources humaines, dont la signature figurait déjà sur son contrat de travail. Les parties ainsi que de nombreux témoins ont été entendus sur la question de l'augmentation de salaire de l'appelante. Ceux-ci semblent toutefois confondre deux notions, soit l'augmentation de salaire d'une part, et le versement d'un bonus appelé "incentive", prévu contractuellement et lié à l'accomplissement d'objectifs. En effet, l'art. 8 du contrat de travail prévoit le versement d'un bonus annuel, représentant au maximum 20% du salaire brut annuel, si les objectifs individuels étaient atteints. Les discussions ayant trait à la fixation d'objectifs font d'ailleurs référence à ce bonus (notamment "plan d'incitation" ou "objectifs d'incentive"), ce qui corrobore le lien entre "incentive" et objectifs à remplir. L'appelante est d'ailleurs consciente de ce qu'il s'agit de deux aspects de sa rémunération (fixe et variable), ayant distingué ces deux aspects tant dans sa demande du 20 octobre 2020 que lors de son audition par le Tribunal, rappelant que l'augmentation de salaire ne devait pas être confondue avec les bonus sur objectifs et alléguant que J\_\_\_\_\_ l'avait uniquement informée de ce que personne ne recevrait d'incentive.

- 41/56 -

C/13262/2020 Si l'on peut aisément admettre que le salaire des employés puisse dépendre des résultats financiers de la société, ce que l'appelante ne pouvait ignorer compte tenu du premier refus d'augmentation de salaire signifié à la fin de l'année 2018, aucun élément du dossier ne permet de retenir que son salaire ne pouvait être augmenté qu'en respectant des critères prédéfinis. Si R\_\_\_\_\_ a indiqué avoir établi le tableau "2019 DOSM A\_\_\_\_\_ SALARY AND BONUS PLAN PROPOSAL" avec l'appelante, il a également affirmé que l'augmentation de salaire qu'il lui avait accordée n'était pas conditionnée à la réalisation d'objectifs. Les critères sélectionnés dans ce tableau semblent ainsi plutôt en lien avec ceux discutés par courriels en avril 2019 (cf. supra let. C. i.a) et correspondre aux conditions de versement de l'incentive prévu contractuellement. L'on ne peut donc reprocher à l'appelante d'agir de mauvaise foi. Enfin, si certains cadres prétendent avoir signifié leur refus d'augmenter le salaire de l'appelante, leurs discussions à ce sujet ne semblant pas avoir dépassé le cadre interne et leur position n'a pas été communiquée à l'appelante. Par ailleurs, le fait que R\_\_\_\_\_ ait admis devant le Tribunal que B\_\_\_\_\_ SA n'était pas d'accord avec sa décision ne signifie pas que l'employée aurait été informée de ce désaccord et n'aurait pas dû prêter crédit à la confirmation de son augmentation de salaire par le directeur général. Dans ces circonstances, B\_\_\_\_\_ SA est liée par les termes du courriel précité. L'appelante a ainsi droit au versement de la différence entre la rémunération qu'elle a perçue, 9'500 fr. bruts par mois, et le salaire "augmenté", soit 10'000 fr. bruts par mois, pour la période du 1er juillet au 16 décembre 2019. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent annulé et B\_\_\_\_\_ SA sera condamnée à verser le montant brut de 2'758 fr. [(5 mois x 500 fr. pour juillet à novembre) + (500 fr. / 31 jours x 16 jours pour décembre)], sous déduction des charges sociales et légales usuelles. 6. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail reposait sur des motifs valables.

6.1.1 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; ATF 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

- 42/56 -

C/13262/2020 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b). 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. (cf. 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 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et 4A\_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 108 II 444 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_206/2019 du

## **E. 29**

août 2019 consid. 4.2.1.; 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1; 4A\_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 716). Le comportement de l'employeur doit également être pris en considération, notamment le fait qu'il n'est pas conforme à la loi ou au contrat, ce qui peut créer un état d'énerverment ou conduire le travailleur à violer son devoir de fidélité, de sorte que l'employeur peut être considéré comme coresponsable de la situation (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 717 et les références citées). Viole gravement son devoir de fidélité le directeur d'une fiduciaire qui, après avoir été licencié dans le respect du délai de résiliation et libéré de son obligation de travailler, prend contact avec trois clients pour dénigrer son employeur, au point de les effrayer sur la capacité de ce dernier à assumer les mandats confiés, de sorte que certains clients ont mis un terme à leurs mandats, et pour les inciter à lui confier des tâches. Lorsque le travailleur critique son employeur auprès d'un

- 43/56 -

C/13262/2020 client, en faisant état du différend qui l'oppose à son employeur, de factures non payées et de problèmes relationnels, et qu'il a nui, par ses propos à la réputation de son employeur, ainsi qu'aux bons rapports entre celui-ci et son client, il porte gravement atteinte à son obligation de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur.

Lorsqu'un cadre supérieur soumet préalablement à ses collaborateurs un rapport destiné à la direction, dans lequel il attaque ouvertement cette dernière en des termes inacceptables et insultants, il s'expose à un licenciement immédiat (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 731 et les références). Le soupçon d'infraction grave ou de manquement grave peut justifier un licenciement avec effet immédiat. Il convient cependant que les faits dont le travailleur est soupçonné revêtent un degré de gravité tel qu'ils puissent justifier un licenciement avec effet immédiat s'ils devaient être avérés. Même si l'accusation se révèle ensuite infondée ou ne peut être prouvée, la jurisprudence admet que certaines accusations peuvent aussi justifier un licenciement avec effet immédiat lorsqu'elles sont de nature à rendre impossible la continuation des rapports de travail. Le Tribunal fédéral précise qu'il convient de procéder à une distinction selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. En cas de soupçon, soit lorsque le fait n'est pas établi, qu'il se fonde sur des indices, des déclarations, des impressions, il est légitime et justifié de recueillir la version des faits de la personne mise en cause (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 719-720). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

6.1.2 À raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_212/2013 du 10 octobre 2013 consid. 2.2). Le devoir de fidélité comprend par ailleurs un devoir d'information et de renseignements à charge du travailleur, qui l'astreint notamment à avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, de perturbations dans l'exécution du travail, d'autres irrégularités ou d'abus. Il commande également au travailleur de s'abstenir à inciter d'autres collaborateurs à adopter un comportement répréhensible envers l'employeur (WYLER/HEINZER, op. cit., p.116).

- 44/56 -

C/13262/2020

6.1.3 La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion ; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1).

Peuvent justifier une prolongation de quelques jours du délai de réflexion des circonstances exceptionnelles, telles que des questions d'organisation inhérentes aux personnes morales, la nécessité de discuter du licenciement envisagé avec une représentation des travailleurs ou un syndicat, ou encore le temps nécessaire à éclaircir le déroulement des faits et à procéder

à des vérifications qui peuvent prendre du temps. Le délai de réflexion part de la connaissance des faits. Ceux-ci doivent préalablement être établis (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 745-746).

6.1.4 Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire. Toutefois, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié du licenciement immédiat que la durée du contrat qui reste à courir est faible (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_168/2018 du 2 octobre 2018 consid. 4.2 et 4.4 ; 4C\_265/2004 du 1er octobre 2004 consid. 3.2). En outre, un licenciement immédiat durant le délai de congé ne peut en principe pas intervenir pour les mêmes motifs que ceux ayant conduit au licenciement ordinaire du travailleur en cause (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 748; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 14 ad art. 337 CO; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. I ad art. 337 CO, p. 556).

6.2 En l'espèce, l'employeuse a résilié le contrat de travail de l'appelante par courrier du 13 décembre 2019, invoquant deux motifs qui, selon elle, justifieraient la résiliation immédiate. 6.2.1 Le premier motif invoqué par l'employeuse à l'appui du licenciement immédiat de l'appelante consiste dans le fait qu'elle se soit approprié des documents internes à l'hôtel, lesquels contenaient des informations confidentielles, qu'elle a ensuite divulgués sans droit à un collaborateur. Il est établi que l'appelante a transmis au moins un document interne au responsable technique et sécurité de l'hôtel et que ce document comporte des informations confidentielles concernant la rémunération de la directrice générale, J\_\_\_\_\_. Le fait que ces documents lui aient été transmis de façon anonyme, comme le prétend l'appelante, ne lui est d'aucun secours. Celle-ci pouvait en effet les détruire ou les communiquer à son employeuse, en lui expliquant les circonstances dans lesquelles elle s'était trouvée en possession de ces

- 45/56 -

C/13262/2020 informations, ce qu'elle n'a pas fait. Or, jusqu'à la fin des rapports de travail, le travailleur libéré de l'obligation de travailler reste tenu de respecter son obligation de fidélité envers son employeur, laquelle l'oblige notamment à avertir celui-ci d'éventuels dommages imminents, comme ceux qu'impliquerait une fuite de documents confidentiels. L'appelante insiste sur le fait qu'elle ait adressé "les documents litigieux", admettant ainsi en avoir transmis plusieurs, uniquement à AK\_\_\_\_\_ en sa qualité de directeur technique et sécurité afin que des mesures de sécurité soient mises en place. Or, vu la teneur de son courriel, l'appelante ne lui a pas transmis le fichier pour que l'hôtel puisse se prémunir contre des risques de fuite, mais plutôt pour l'informer des inégalités salariales qui existeraient au sein de l'établissement. L'appelante s'étonne de ce que l'employeuse n'ait pas cherché à comprendre comment lesdits documents s'étaient retrouvés en ses mains. Toutefois, même en retenant que ces documents lui ont été communiqués de façon anonyme, il n'en demeure pas moins que le traitement qu'elle en a fait par la suite contrevient à son obligation de fidélité envers son employeuse. Dans la mesure où le manquement reproché était établi, AK\_\_\_\_\_ ayant transféré les différents messages reçus de l'appelante à la directrice générale, il ne pouvait être exigé de l'employeuse que celle-ci recueille la version des faits de l'appelante avant de procéder à son licenciement, les propos figurant sur le courriel litigieux ainsi que dans ses échanges avec AK\_\_\_\_\_ (WhatsApp ou LinkedIn) reflétant de manière suffisamment claire la position de l'appelante. En insistant sur la chronologie des événements, et en particulier sur le fait qu'elle aurait cherché à

comprendre ce qui s'était réellement passé après avoir été licenciée de manière ordinaire le 15 juillet 2019, l'appelante semble soutenir que c'est le comportement de l'employeuse qui l'a conduite à violer son devoir de fidélité. Or, l'employeuse ignorait que l'appelante était enceinte au moment de lui signifier son premier licenciement, ce qui n'est pas contesté, et les reproches faits pour justifier son licenciement ordinaire trouvent appui dans les pièces produites et les témoignages recueillis, de sorte que l'employeuse ne peut être considérée comme coresponsable de la situation. Si l'on peut admettre que l'état de santé de l'appelante est une circonstance dont il peut être tenu compte dans l'appréciation faite par le juge, la nature et la gravité du manquement, l'importance de la faute du travailleur ainsi que la position de l'appelante le sont également. En l'occurrence, l'appelante a violé de manière grave ses obligations professionnelles, compte tenu de son expérience et de sa position au sein de l'entreprise, de sorte que l'employeuse pouvait se prévaloir de justes motifs pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Le fait, pour une personne occupant une position élevée au sein d'une entreprise, de détenir des données confidentielles pouvant potentiellement porter préjudice à l'entreprise si

- 46/56 -

C/13262/2020 elles parviennent en mains de tiers, sans justification professionnelle aucune, et de les divulguer de surcroît, est déjà suffisamment grave pour détruire le rapport de confiance entre l'employeur et cet employé. À cela s'ajoute le contexte particulier dans lequel a eu lieu cette appropriation et transmission de données (enquête syndicale, articles de presse, etc.), et l'ambition de l'employée, qui s'est donnée pour mission de faire bouger les choses "[c]ôté E\_\_\_\_\_". La gravité des faits reprochés dispensait, pour le surplus, l'employeur de signifier un avertissement préalable à l'appelante. Ainsi, le premier motif invoqué par l'employeuse à l'appui du licenciement de l'appelante apparaît fondé. 6.2.2 Un second motif, consistant dans le fait que l'appelante aurait proféré des accusations injustifiées, voire attentatoires à l'honneur, en particulier auprès du collaborateur à qui elle avait transmis des documents confidentiels, mais aussi de certains de ses subordonnés afin de les dresser contre la direction de l'hôtel a été invoqué par l'employeuse à l'appui du licenciement immédiat de l'appelante. Selon l'employeuse, les agissements reprochés s'étendaient "même sur la place hôtelière genevoise", un partenaire externe l'ayant informée que l'appelante lui avait ouvertement adressé des critiques à l'encontre de l'hôtel, ce qui avait été confirmé par AQ\_\_\_\_\_ par courriel et par-devant le Tribunal. L'appelante s'en défend, prétendant que ses agissements s'inscrivaient dans un contexte particulier, puisque faisant suite au harcèlement qu'elle aurait subi de la part de la directrice générale lorsqu'elle travaillait encore au sein de l'établissement hôtelier. Or, les enquêtes ont permis d'établir que les problèmes rencontrés par l'appelante sont antérieurs à l'arrivée de J\_\_\_\_\_. Une médiation ayant même été mise en place en avril 2019 pour restaurer un climat de confiance au sein de l'équipe de l'appelante ainsi qu'entre AC\_\_\_\_\_ et celle-ci. Si, les pièces produites et les témoignages recueillis attestent de certaines tensions entre les deux femmes, elles ne suffisent néanmoins pas à établir la situation de mobbing dont se plaint l'appelante (cf. consid. 7.2). L'appelante se plaint également du fait que l'employeuse se serait fondée uniquement sur des "oui-dire" et n'aurait pas pris la peine de récolter sa version des faits. Or, les faits reprochés sont établis s'agissant des propos qu'elle aurait tenus auprès de AK\_\_\_\_\_ du moins. Dans la mesure où le premier motif invoqué à l'appui du licenciement immédiat de l'appelante était avéré et ne consistait pas en des simples soupçons, l'employeuse pouvait se dispenser, compte tenu des circonstances du cas d'espèce,

d'entendre l'appelante avant de lui signifier son licenciement immédiat. Au vu de la teneur des messages adressés à AK\_\_\_\_\_, l'employeuse pouvait en effet craindre que l'appelante poursuive son dessein.

- 47/56 -

C/13262/2020 Pour le surplus, l'appelante ne saurait être suivie lorsqu'elle prétend que les problèmes humains, fonctionnels et financiers rencontrés par l'Hôtel E\_\_\_\_\_ sont notoires et que le comportement qui lui est reproché ne peut, quoi qu'il en soit, causer un dommage important à celui-ci. Enfin, au vu de l'ensemble des circonstances d'espèce, il apparaît que c'est à tort que l'appelante soutient que son licenciement, injustifié, a été prononcé à titre punitif. Le comportement de l'employée étant constitutif d'une violation grave de son devoir de fidélité et susceptible de porter gravement atteinte à l'image de l'Hôtel E\_\_\_\_\_, le lien de confiance entre employeuse et employée était définitivement et irrémédiablement rompu.

6.2.3 L'appelante reproche à l'employeuse d'avoir réagi tardivement pour lui signifier son congé immédiat. Le délai de réflexion dont dispose l'employeur court dès l'instant où le juste motif est établi. En l'occurrence, rien n'indique que l'employeuse était au fait de la situation depuis novembre 2019, comme le prétend l'appelante. Certes, lors de son audition par le Tribunal, le témoin AK\_\_\_\_\_ semble établir une certaine chronologie, indiquant avoir parlé de "cela" avec J\_\_\_\_\_ et qu'"ensuite", l'appelante aurait repris contact avec lui pour obtenir le numéro de téléphone de la gouvernante de l'Hôtel. Celui-ci a toutefois également expliqué avoir pris quelques jours avant de réagir et avoir mené son enquête pour savoir comment l'appelante s'était procuré les documents et informations litigieux, essayant notamment d'interroger la directrice des ressources humaines à ce sujet ainsi que d'en savoir plus auprès de l'appelante, avant d'en aviser J\_\_\_\_\_ le 10 décembre 2019. De plus, aucune date ne figure sur les messages échangés avec l'appelante, que AK\_\_\_\_\_ a plus tard transféré à sa directrice générale.

Ainsi, même à supposer que l'employeuse ait été informée avant le 10 décembre 2019 des faits qui sont reprochés à l'appelante, ce n'est que lorsque AK\_\_\_\_\_ a transféré les courriels et messages que l'appelante lui avait adressés à sa supérieure hiérarchique que le juste motif était établi. En communiquant à l'employée son licenciement immédiat trois jours plus tard, soit le 13 décembre 2019, l'employeuse a agi sans tarder.

6.2.4 Fondé sur de justes motifs, et notifié après un bref délai de réflexion, le licenciement immédiat de l'appelante est dès lors fondé.

6.2.5 Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de tenir compte des circonstances du licenciement ordinaire du 15 juillet 2019 pour fixer l'indemnité

- 48/56 -

C/13262/2020 due selon l'art. 337c al. 3 CO, comme le soutient l'appelante. Les développements de celle-ci à ce sujet ne seront dès lors pas discutés.

6.2.6 Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point. 7. L'appelante dénonce une violation des art. 328 et 49 al. 1 CO. Selon elle, la manière dont le premier congé lui aurait été notifié, les motifs invoqués à l'appui des deux licenciements et en particulier le contexte de harcèlement dans lequel ils seraient intervenus constitueraient autant d'atteintes à sa personnalité qui justifieraient l'allocation en sa faveur d'une indemnité pour tort moral d'un montant de 10'000 fr.

7.1 L'art. 336a al. 2 deuxième phrase CO réserve les prétentions en dommages et intérêts de l'employé contre l'employeur dues à un autre titre que le caractère abusif du congé. Sont notamment visées les prétentions en octroi d'une indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 al. 1 CO résultant d'une autre cause que le licenciement, en particulier la violation de l'obligation contractuelle liée à la protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO) (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème édition, 2022, DUNAND/MAHON [éd.], N 40 ad art. 336a CO et références citées). L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé. 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. 397-398). 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). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de

- 49/56 -

C/13262/2020 l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b p. 98 s.). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1).

Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le 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 peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait

pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1; 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1; 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4; 4C\_343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1).

7.2 Le Tribunal n'a pas retenu l'existence d'un harcèlement sur la personne de l'appelante. Ce faisant, il a correctement apprécié les éléments du dossier.

Certes, des employées ont fait part à la directrice des ressources humaines du fait que l'appelante éprouvait des difficultés depuis l'arrivée de la nouvelle directrice. Les versions des faits présentées par les témoins AS\_\_\_\_\_, AT\_\_\_\_\_ et AJ\_\_\_\_\_ concordent sur ce point, bien que divergeant sur d'autres (notamment sur la question de savoir si elles avaient informé l'appelante de leur entretien avec S\_\_\_\_\_, le témoin AJ\_\_\_\_\_ ayant soutenu que non alors que le témoin AT\_\_\_\_\_ a déclaré que l'appelante paraissait soulagée que des collègues aient pris l'initiative d'intervenir). Si le témoin S\_\_\_\_\_ n'a pas été en mesure de confirmer la teneur de son entretien du 10 juillet 2019 avec les trois employées,

- 50/56 -

C/13262/2020 elle n'a pas exclu que des collaborateurs l'aient informée du fait que l'appelante pleurait et n'allait pas bien.

Il est également établi que la nouvelle directrice générale a souhaité apporter quelques changements dans la manière de diriger l'équipe, comme cela ressort notamment de son courriel du 28 juin 2019, ce qui a nourri certains ressentiments de la part de l'appelante, qui a pu l'interpréter comme une remise en question de ce qu'elle avait déjà entrepris pour et au sein de l'équipe.

La directrice générale a par ailleurs admis avoir fait deux remarques à l'employée : une au sujet de sa tenue vestimentaire, expliquant toutefois que celle-ci contrevenait aux directives de la maison, et une seconde sur la nécessité de venir préparée à une réunion. Ces remarques ne dépassent toutefois pas le cadre de ce qui doit être toléré dans une relation de travail.

Aucun autre élément du dossier ne corrobore la version présentée par l'appelante, soit qu'elle aurait fait l'objet de critiques quotidiennes et acerbes de la part de sa supérieure.

Si les témoins AS\_\_\_\_\_, AT\_\_\_\_\_ et AJ\_\_\_\_\_ ont déclaré avoir vu l'appelante sortir plusieurs fois du bureau de la directrice générale très énervée, affectée ou en pleurs et que celle-ci était stressée depuis l'arrivée de la directrice générale, elles n'ont en revanche jamais assisté à des échanges entre les deux femmes. Le témoin AT\_\_\_\_\_ a déclaré que l'appelante lui avait montré des courriels "désagréables" que lui avait envoyés la directrice générale sans être capable d'en rapporter le contenu. Par ailleurs, il y a lieu de tenir compte du conflit qui opposait ces trois employées à la directrice générale, conflit qui a conduit à l'ouverture d'une enquête interne (après que l'appelante a quitté son emploi).

Les allégations de l'appelante, qui soutient que son licenciement ordinaire lui a été signifié quelques jours après qu'elle se soit plainte auprès de la directrice des ressources humaines,

ne trouvent en revanche aucun appui dans le dossier.

L'appelante, qui fait valoir avoir été très angoissée et stressée au travail et insiste sur l'état de santé dans lequel elle se trouvait alors (celle-ci ayant suivi un lourd traitement – dont on ne sait rien – pour tomber enceinte), n'a produit aucune attestation médicale le confirmant, alors qu'elle bénéficiait pourtant d'un suivi depuis plusieurs mois et qu'elle aurait donc pu solliciter un tel document de ses médecins.

Elle semble par ailleurs soutenir que le "comportement oppressant, manipulateur et irrespectueux, voire insultant" de la nouvelle directrice était l'unique responsable de l'"ambiance délétère et préjudiciable" présente au travail.

Or, il est établi que de nombreux conflits existaient bien avant l'arrivée de celle-ci au sein de l'entreprise, que ce soit au sein de l'équipe de l'appelante (notamment

- 51/56 -

C/13262/2020 avec AD\_\_\_\_\_ et AE\_\_\_\_\_ ) mais également avec AC\_\_\_\_\_, de l'équipe Restauration ou ses supérieurs (notamment Q\_\_\_\_\_). Contrairement à ce que prétend l'appelante, l'employeuse a mis en place certaines mesures de protection, notamment une médiation en avril 2019. L'appelante avait par ailleurs été rappelée à l'ordre par son supérieur, R\_\_\_\_\_, sur sa manière de parler de ses collaboratrices. Ces éléments plaident plutôt en faveur de difficultés managériales de la part de l'appelante, qui ne semblait pas à même de motiver et de favoriser un développement harmonieux et sain de son équipe. Les émotions exprimées par l'appelante, qui, à teneur des nombreux courriels fournis par les parties, ne craignait pas d'exprimer son mécontentement et d'adopter une attitude "cassante" (selon les termes du témoin R\_\_\_\_\_) ou défensive (selon les propres termes de l'appelante, dans son courriel du 6 mars 2019), et dont ont été témoins certaines employées, s'inscrivent dès lors dans un contexte particulier et ne résultent pas uniquement de quelques divergences d'opinions entre l'appelante et la directrice générale, ce d'autant qu'il est admis par tous que celles-ci n'ont collaboré ensemble que sur une très courte période, d'une quinzaine de jours. Contrairement à ce que prétend l'appelante, il n'y a pas lieu de tenir compte des conclusions auxquelles est parvenue l'avocate externe chargée de mener une enquête interne suite aux plaintes formées par AJ\_\_\_\_\_, AS\_\_\_\_\_ et AT\_\_\_\_\_, celles-ci concernant un complexe de fait différent de celui qui nous occupe ici. L'appelante soutient encore que les circonstances de son départ suite à son licenciement du 15 juillet 2019, notamment le fait qu'elle n'ait pas pu prendre congé de ses collègues et clients, ni expliquer son départ sont des circonstances dont il faut tenir compte. Il est vrai que l'employeuse devrait offrir la possibilité au travailleur licencié de prendre congé de ses collègues et ne pas agir de manière à laisser entendre que son départ abrupt est lié à des éléments de nature à mettre en cause son honnêteté ou son intégrité. Toutefois, les allégations de l'appelante à ce sujet sont contredites par le témoignage de S\_\_\_\_\_, qui a déclaré que, selon ses souvenirs, l'employée avait bien annoncé son départ à son équipe. Les messages de soutien fournis par l'appelante prouvent que ses collègues étaient informés de son licenciement et aucun ne fait référence à un départ précipité. Enfin, la possibilité laissée à l'appelante de démissionner n'est pas constitutive d'un manque d'égard de la part de l'employeuse.

Appréciables dans leur ensemble, les circonstances du cas d'espèce ne révèlent pas de harcèlement psychologique au sens rappelé ci-dessus et ne justifient pas, en tout état, l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Le jugement contesté doit ainsi également être confirmé sur ce point.

C/13262/2020 8. L'appelante soutient que le solde de vacances non prises retenu par le Tribunal est erroné. 8.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO). La loi régit les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, JdT 2003 I p. 606 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_230/1999 du 15 septembre 1999 consid. 4; DIETSCHY-MARTENET, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 7 ad art. 329a CO, p. 2035; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 513;). L'art. 329d al. 2 CO prévoit que, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Si toutefois, au terme des rapports de travail, l'employé n'a pas pu prendre en nature l'entier de son droit aux vacances, il dispose d'une prétention pécuniaire en remplacement des vacances non prises (DIETSCHY-MARTENET, op. cit., n. 5 ad art. 329d CO). 8.2 En l'espèce, l'appelante soutient que le Tribunal a "confond[u] la fiche de salaire et le relevé des jours de vacances". Elle estime avoir fourni la preuve de ce qu'elle disposait encore de 21,57 jours de vacances au mois d'octobre 2019, se prévalant de la pièce 41 qu'elle a fournie à l'appui de sa demande. Or, cette pièce, qui n'est autre qu'un courrier du Service de l'inspection du travail, ne contient aucune information quant au solde de vacances dont disposait l'appelante. Elle ne lui est donc d'aucun secours. En l'occurrence, le Tribunal s'est basé à raison sur la pièce 48 produite par l'appelante elle-même, puisqu'il s'agit de la fiche de présence de cette dernière du mois d'octobre 2019. Il ressort de cette pièce que celle-ci disposait d'un solde de vacances de 19,80 jours au 31 octobre 2019. Contrairement à ce que semble souhaiter l'appelante, il n'y a pas lieu de tenir compte des jours fériés et des congés figurant sur cette fiche, ceux-ci ne correspondant pas à des vacances, puisque distingués de celles-ci. Si l'appelante dispose d'une prétention pécuniaire en remplacement des vacances non prises, le paiement des congés et fériés est déjà compris dans le salaire. Pour le reste, l'appelante ne remet pas en cause le calcul opéré par les premiers juges pour parvenir au solde de jours de vacances dû pour le mois de novembre

C/13262/2020 2019 et la période du 1er au 16 décembre 2019, qu'elle reprend d'ailleurs dans son appel. Il y a donc lieu d'ajouter au solde sus indiqué 2,92 jours pour le mois de novembre 2019 et 1,51 (soit  $16/31 \times 2,92$ ) pour la période allant jusqu'au 16 décembre 2019. De ce fait, l'appelante disposait bien d'un solde de vacances de 24,23 jours ( $19,80 + 2,92 + 1,51$ ) lorsque son contrat a été résilié avec effet immédiat (soit le 16 décembre 2019, date de réception du courrier de licenciement), solde qui a été indemnisé au moment du versement de son salaire du mois de décembre 2019, comme l'en atteste le décompte produit, dont la teneur n'est pas non plus remise en cause par l'intéressée. Le jugement entrepris sera donc également confirmé sur ce point. 9. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir modifié le certificat de travail comme elle le demandait. 9.1 À 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). Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification. Il appartient à celui-ci de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2; 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1). 9.2 En l'espèce, l'appelante, qui reproche au Tribunal d'avoir considéré que le certificat de travail émis par l'employeuse était complet et d'avoir condamné celle-ci à n'apporter qu'une modification mineure à ce document, se contente d'affirmer que ledit certificat ne "reflét[er]ait] qu'une très pâle image de la réalité et des activités de l'appelante". L'appelante se limite par ailleurs à conclure à la

- 54/56 -

C/13262/2020 production d'un certificat de travail "modifié dans le sens des considérants" et ne revient pas à proprement parler sur les "36 tâches" qu'elle souhaiterait voir ajouter à son certificat de travail. Supportant le fardeau de la preuve de ce qu'elle demandait de corriger dans son certificat de travail, il lui appartenait néanmoins de prouver les faits justifiant la rectification sollicitée, ce qu'elle n'a pas fait. Elle prétend ne pas avoir reçu de cahier des charges et qu'elle se serait par conséquent fondée sur le travail effectivement réalisé pour rédiger le texte modifié. Il résulte toutefois des déclarations du témoin R\_\_\_\_\_ que si un cahier des charges ne lui avait pas été transmis à son engagement, le périmètre du poste et le descriptif de ses tâches lui ont bien été communiqués. Celle-ci n'a toutefois proposé aucun moyen de preuve qui permettrait de déterminer leur nature, ni en première instance, ni en appel, étant rappelé que de simples allégations de parties ne suffisent pas à elles seules à prouver un fait. De plus, certaines pièces du dossier permettent d'écarter certaines des activités qu'elle prétend avoir exercées, ce qui affaiblit la crédibilité de ses allégations. Il en va ainsi notamment de la refonte du site internet, un partenaire commercial de l'Hôtel E\_\_\_\_\_ s'étant précisément plaint des lacunes de l'intéressée en matière digitale, ou du développement du marché américain, les échanges rapportés par AQ\_\_\_\_\_ à ce sujet plaidant en défaveur de la thèse soutenue par l'intéressée. Enfin, l'appelante ne peut rien tirer du fait que son poste aurait été repris par deux personnes, soit un directeur commercial et un directeur marketing, ce qui n'est au demeurant pas prouvé. Il sera, pour le reste, relevé que le certificat de travail remis par l'employeuse contient une description des activités exercées (soit une liste de onze tâches) et précise les fonctions occupées dans l'entreprise (soit directrice des ventes et du marketing, responsabilité de "la partie vente événementielle" et membre du comité exécutif de l'hôtel). Le jugement sera par conséquent confirmé sur ce point également. 10. En définitive, le jugement entrepris sera uniquement réformé sur la question de l'augmentation de salaire accordée à l'appelante. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent annulé et B\_\_\_\_\_ SA sera condamnée à verser la somme brute de 2'758 fr., sous déduction des charges sociales et légales usuelles.

L'appelante sera déboutée de ses autres prétentions.

- 55/56 -

C/13262/2020 11. 11.1 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). En l'occurrence, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 1'540 fr. compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 100'001 fr. et inférieure à 300'000 fr., mais aussi de la complexité du litige et des nombreux actes de procédure et du travail effectué (art. 69 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC), ce qui n'est pas critiqué en appel. L'issue de la procédure d'appel, dans laquelle l'appelante obtient gain de cause sur une très faible partie de ses conclusions, ne commande pas de modifier la répartition des frais décidée par le Tribunal. Ils seront donc mis à la charge de l'appelante qui succombe dans une très large mesure (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés par l'avance de même montant versée par celle-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). S'agissant d'un litige de droit du travail, c'est à raison que le Tribunal n'a pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC). 11.2 Pour les mêmes raisons, les frais judiciaires d'appel, arrêtés à un montant de 1'500 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC) et compensés avec l'avance fournie par l'appelante qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC), seront mis à charge de celle-ci qui succombe presque intégralement (art. 106 al. 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 56/56 -

C/13262/2020 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 10 janvier 2022 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/440/2021 rendu le 25 novembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13262/2020. Au fond : Annule le chiffre 4 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau sur ce point : Condamne B\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme brute de 2'758 fr. à titre de solde de salaire. Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les compense avec l'avance de frais fournie par A\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'Etat de Genève et les met à la charge de cette dernière. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.