

GE_GERICHTE ACJC/1756/2025 vom 10. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_1756_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/1756/2025 du 10 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE ACJC/1756/2025 del 10 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse de l'intimée, déposée dans le délai imparti à cet effet (art. 312 al. 2 CPC) et des écritures subséquentes des parties (art. 316 al. 2 CPC; sur le droit inconditionnel à la réplique spontanée : cf. ATF 146 III 97 consid. 3.4.1).

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont

- 15/23 -

C/1095/2023 formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5). 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). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré son licenciement comme étant abusif.

E. 2.1

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est toutefois limité par les

dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO). En principe, la licéité d'une résiliation ne présuppose pas que soient avancés des motifs particuliers, dès lors que le droit du travail repose sur le principe de la liberté de donner congé (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1). Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. L'employeur n'est pas davantage tenu de chercher des mesures moins incisives au licenciement, même si de telles mesures sont possibles (arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1er février 2022). Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat. Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, publié in SJ 1995 I p. 798; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n. 10 ad art. 336 CO).

- 16/23 -

C/1095/2023

E. 2.1.1

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). En vertu de l'art. 336 al. 1 CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné par l'employeur pour une raison inhérente à la personnalité de l'employé, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. a), ou encore parce que le travailleur fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d CO).

E. 2.1.1.1

La personnalité englobe toutes les caractéristiques qui servent à individualiser une personne et qui sont dignes d'être protégées par l'ordre juridique (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n. 30 ad art. 336 CO). Peut être qualifié d'abusif le licenciement d'une employée en raison des traits de sa personnalité, sans que ceux-ci n'aient un quelconque lien avec le rapport de travail ou ne portent un préjudice grave à l'accomplissement de celui-ci (DUNAND, op. cit., n. 32 ad art. 336 CO). Est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle présente un lien avec le rapport de travail. L'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail ou au rendement de l'employé. Il faut réserver toutefois les cas dans lesquels l'employeur est juridiquement responsable de l'empêchement du travailleur ou qu'il n'a pas eu les égards auxquels pouvait prétendre le travailleur. Ainsi, la résiliation du contrat de travail d'un employé qui a été harcelé sera considérée comme abusive lorsque le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie dont l'employeur se prévaut lors de la résiliation (DUNAND, op. cit., n. 35 ad art. 336 CO).

E. 2.1.1.2

L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le "congé-représailles" et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_402/2023 du 26 février 2024 consid. 5.1; 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1; 4C.84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1). Pour que l'art. 336 al. 1 let. d CO soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). La bonne foi est présumée

- 17/23 -

C/1095/2023 (art. 3 al. 1 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 5.1.1). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1). La notion de "prétention résultant du contrat de travail" doit être interprétée de manière large. Elle est plus étendue que celle de créance ou de droit au sens technique. Il correspond plutôt à tout aspect de la relation de travail digne d'être juridiquement protégé. De telles prétentions peuvent résulter non seulement du contrat de travail, mais aussi de la loi, d'une CCT, d'un règlement d'entreprise, voire de la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2; DUNAND, op. cit., n. 49 ad art. 336 CO).

E. 2.1.2

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

E. 2.1.3

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.3).

E. 2.1.4

Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1).

- 18/23 -

C/1095/2023 Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

E. 2.1.5

Par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés (art. 356 al. 1 CO). Lorsque la convention est conclue par des associations, celles-ci peuvent stipuler qu'elles auront le droit, en commun, d'en exiger l'observation de la part des employeurs et travailleurs liés par elle, en tant qu'il s'agit de la conclusion, objet et fin des contrats individuels de travail, seule une action en constatation étant admissible (art. 357b al. 1 let. a CO). La convention collective de travail peut être conclue par un ou plusieurs employeurs. Le terme "association" ne vise pas uniquement l'association au sens étroit de l'art. 60 CC mais toute organisation dotée de la personnalité juridique (BRUCHEZ, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n. 25 ad art. 356 CO). L'action en constatation de droit sert, en premier lieu, à assurer l'autorité de la convention collective en permettant de mettre officiellement en évidence certaines violations de celle-ci. Elle sert également à faciliter ensuite les actions individuelles des travailleurs concernés (BRUCHEZ, op. cit., n. 24 ad art. 357b CO).

E. 2.2

En l'espèce, il y a lieu de réexaminer si les motifs avancés par l'appelante, à savoir sa personnalité et le fait d'avoir fait valoir des prétentions découlant du contrat de travail, apparaissent plus probables que ceux invoqués par l'intimée, à savoir le refus catégorique de l'appelante de continuer à travailler dans le département des D_____ et le refus des autres départements de lui confier un poste.

- 19/23 -

C/1095/2023

E. 2.2.1

Tout d'abord, s'agissant du harcèlement moral que l'appelante allègue avoir subi, le témoin F_____ a confirmé avoir reçu une plainte de la part de l'appelante à propos de son supérieur hiérarchique. Il a également confirmé les reproches qu'a formulés l'appelante à

son rencontre, à savoir que celui-ci agissait comme un micro manager. Il a également indiqué que ledit supérieur hiérarchique avait fait l'objet d'une plainte émanant d'un autre collaborateur avant celle de l'appelante. Même si celle-ci n'a pas saisi l'ERCO à ce sujet, à cause du manque d'"énergie nécessaire pour mener tous les combats de front", il n'en demeure pas moins que l'appelante a rendu, à tout le moins, vraisemblable qu'elle a fait l'objet de harcèlement de la part de ce supérieur hiérarchique et que l'intimée était au courant de cela. Reste à déterminer s'il peut être retenu un lien de causalité entre la plainte de l'appelante et le licenciement. L'appelante a été en incapacité de travail, en partie au moins en raison de ce harcèlement, à compter du 6 septembre 2021, de sorte que le harcèlement qu'elle a vraisemblablement subi et la plainte qu'elle a formulée auprès de son Talent Manager avaient nécessairement eu lieu avant cette date, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal. Or, l'appelante n'a été licenciée qu'en date du 28 avril 2022, soit plus de six mois plus tard. Même en prenant en compte la période de protection de l'art. 336c CO durant laquelle l'intimée ne pouvait en tout état pas la licencier, période qui s'est étendue jusqu'au

E. 2.2.2

Concernant les traits de personnalité de l'appelante, les deux témoins entendus ont fait état de tensions créées au sein de l'équipe dans laquelle elle travaillait en raison du comportement de l'appelante. Cela étant, ces deux témoins n'ont pas été des témoins directs dudit comportement mais n'ont fait que rapporter les propos de personnes ayant collaboré avec elle. Par ailleurs, il apparaît que les deux témoins se sont parlé avant l'audience, de sorte que la force probante de leur témoignage est amoindrie. Si vraiment le comportement de l'employée avait été problématique au point d'impacter l'aide aux bénéficiaires comme le soutient le témoin H_____, nul doute qu'une remarque aurait figuré dans les rapports d'évaluation de l'appelante, ce qui n'a pas été le cas. Bien que le témoin F_____ ait soutenu que le caractère de l'appelante n'avait joué aucun rôle dans la décision de la licencier, il apparaît tout de même que le refus de lui confier un poste au sein du département EcoSec, comme elle le souhaitait, était lié à son caractère puisque, dans un premier temps, le témoin H_____ l'avait encouragée à postuler aux motifs qu'il lui semblait que son dossier présentait des éléments suffisamment intéressants, en particulier des

- 20/23 -

C/1095/2023 compétences en logistique, avant qu'il se renseigne auprès des anciens collègues de l'appelante et décide, finalement, de ne pas lui donner le poste, admettant que le refus était motivé, en partie à tout le moins, par son interaction difficile avec l'équipe. Le témoin H_____ a également confirmé que les départements EcoSec et D_____ collaboraient l'un avec l'autre et qu'à E_____, l'appelante avait été amenée à travailler sur des dossiers EcoSec. Le lien de causalité entre le licenciement et le comportement de l'appelante est par conséquent rendu vraisemblable puisque, si l'équipe de E_____ n'avait pas fait état d'une collaboration prétendument difficile, elle aurait obtenu le poste au département EcoSec et n'aurait vraisemblablement pas été licenciée. Il résulte de ce qui précède que le comportement de l'appelante était selon toute vraisemblance un des motifs sous-jacents ayant fondé son licenciement.

E. 2.2.3

Concernant les motifs allégués par l'intimée, il ressort du dossier que, comme l'a relevé le Tribunal, les parties se trouvaient dans une discussion concernant la reprise de l'activité de

l'appelante et son évolution professionnelle lorsque l'intimée l'a licenciée. Le refus de l'appelante de continuer son activité dans le département des D_____ ne saurait toutefois être considéré comme étant aussi catégorique que ce qu'a retenu le Tribunal. En effet, alors qu'elle avait indiqué à son Talent Manager qu'elle souhaitait évoluer vers des fonctions différentes de celle qu'elle avait occupées jusqu'alors, l'appelante s'est tout de même entretenue avec la personne en charge du recrutement pour le poste au Venezuela, lequel était justement dans le domaine des D_____. Le témoin F_____ a déclaré qu'il n'avait pas eu de nouvelles à la suite de cet entretien en raison de l'incapacité de travail de l'appelante, de sorte que l'on ne peut conclure, à ce stade, à un refus ferme et définitif de la part de l'appelante de continuer dans le pool D_____. L'intimée a ensuite écrit à l'appelante le 13 avril 2022 pour faire état de ce qu'elle comprenait des derniers échanges qu'ils avaient eus et lui a demandé de l'informer si sa compréhension était erronée, ce que l'appelante n'a pas fait, étant rappelé qu'elle se trouvait encore en incapacité de travail, ce qui justifiait une réactivité moindre comme l'a relevé la L_____ dans sa décision du 9 août 2022. L'intimée partant du principe que l'appelante ne souhaitait plus travailler pour le département pour lequel elle avait été initialement engagée, ne lui avait pas offert formellement le poste. A ce propos, le témoin F_____ a expliqué qu'avant de proposer un poste à un collaborateur, le Talent Manager ne s'assurait pas "obligatoirement" que celui-ci avait manifesté le souhait d'occuper ledit poste mais que les missions n'étaient pas imposées au collaborateur qui restait libre de les accepter ou non. Ceci corrobore la version de l'intimée, à savoir que les Talent Manager "pouvaient" contacter de manière informelle plusieurs personnes susceptibles d'être intéressées par une mission, avant de décider laquelle serait

- 21/23 -

C/1095/2023 finalement proposée pour répondre aux besoins du terrain. Ceci est confirmé encore par l'art. B.1.a.iii de l'ATP qui prévoit qu'une proposition écrite de mission est formulée par l'intimée à l'employée. Par conséquent, les discussions entre le Talent Manager et l'employée à propos du poste vacant au Venezuela ne constituaient pas une proposition ferme de mission mais uniquement des discussions encore informelles. N'ayant pas reçu de proposition ferme de mission de la part de l'intimée, l'appelante ne pouvait dès lors pas la refuser, de sorte qu'il ne saurait être reproché à l'appelante d'avoir catégoriquement refusé de prendre ce poste ou tout autre poste dans le domaine des D_____. A cela s'ajoute qu'il n'a pas été démontré que l'appelante savait de manière certaine, avant le jour du licenciement, qu'en cas de refus de continuer à travailler pour le département D_____, elle perdrait son emploi. En effet, il ressort de la conversation téléphonique entre l'appelante et son Talent Manager du 25 avril 2022 que l'appelante devait encore, après ladite conversation, contacter le Talent Manager d'EcoSec et que F_____ devait se renseigner auprès du pool des logisticiens pour déterminer si un poste pouvait lui être confié. Ainsi, dans la perception de l'appelante, les possibilités de poursuite d'une carrière au sein de l'intimée existaient encore à ce moment-là. Ce n'est que concomitamment à l'annonce du licenciement que le refus du pool des logisticiens lui a été annoncé, sans qu'une proposition formelle au sein du département achat lui ait été formulée par écrit conformément à l'art. B.1.a.iii de l'ATP. A aucun moment l'appelante n'a affirmé de manière définitive qu'elle ne considérerait plus aucun poste dans le domaine des D_____. Dans ces circonstances, il ne peut être retenu que l'appelante avait refusé, en toute connaissance de cause, de continuer à travailler au pool D_____. Il apparaît au contraire qu'elle ne pouvait pas soupçonner qu'elle perdrait son emploi si elle continuait

d'insister sur son souhait de changer de département, ce d'autant plus compte tenu de la teneur de l'art. B.1.a.v de l'ATP qui prévoit que deux missions devaient être refusées par l'employé pour retenir une violation de son obligation contractuelle et, partant, une fin de contrat. Il appartenait ainsi à l'intimée de proposer par écrit à l'appelante deux missions, dans le domaine de compétences de celle-ci, avant de pouvoir valablement la licencier, pour ce motif, en cas de refus. Or, même en partant du principe que l'intimée aurait formellement offert à l'appelante le poste au Venezuela – ce que la Cour ne retient pas – l'appelante n'en aurait alors refusé qu'une seule, de sorte qu'une violation du contrat n'aurait pas non plus pu être reprochée à l'appelante dans cette hypothèse. Le fait que l'intimée ait cherché à trouver un poste à l'appelante dans les autres départements que celui pour lequel elle avait été initialement engagée, ne la dispensait pas de respecter ses obligations prévues à l'art. B.1.a.iii ATP précité. Enfin, l'absence de refus catégorique de continuer à travailler dans le département des D_____ est corroboré également par le fait qu'après son licenciement, elle a retrouvé du travail justement dans ce domaine et après seulement quatre mois de recherche d'emploi, ce qui démontre bien qu'elle n'était

- 22/23 -

C/1095/2023 pas définitivement opposée à continuer à occuper un tel poste, étant souligné que si elle avait souhaité changer de domaine, elle aurait vraisemblablement recherché un emploi plus longtemps. Partant, le motif avancé par l'intimée, à savoir le refus catégorique de l'appelante de continuer à travailler dans le domaine des D_____ et le refus des autres départements de l'engager, faute de compétences requises, n'est pas rendu suffisamment vraisemblable pour affaiblir les indices présentés par l'appelante sur le réel motif de son licenciement. Il ressort de ce qui précède que le licenciement de l'appelante était davantage fondé sur le fait d'avoir formulé une prétention résultant de son contrat de travail, à savoir la volonté de travailler au sein du département EcoSec ou de la Logistique, lesquels ne souhaitaient pas la voir intégrer l'équipe en raison de son caractère prétendument conflictuel, soit pour une raison inhérente à sa personnalité, que sur son refus catégorique de continuer à travailler au sein du pool D_____ et du refus des deux départements précités de lui confier un poste. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera donc annulé, et il sera constaté que le licenciement donné par l'intimée à l'appelante le 28 avril 2022 est abusif. Au demeurant, le caractère illicite du licenciement a également été relevé dans la décision du 9 août 2022 de la L_____, décision issue d'une action en constatation de droit prévue dans la CCT-B_____, qui sert, pour rappel, à assurer l'autorité de la convention collective en permettant de mettre officiellement en évidence certaines violations de celle-ci et à faciliter ensuite les actions individuelles des travailleurs concernés. Bien qu'étant soumises à ses propres règles de procédure, il n'en demeure pas moins que cette décision constitue un moyen de preuve que le juge peut librement apprécier et dont il peut tenir compte. 3. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). Afin de respecter la garantie du double degré de juridiction, la cause sera retournée au Tribunal pour qu'il statue sur le montant de l'indemnité due à l'appelante (art. 327 al. 3 let. a CPC), étant précisé que le dédommagement que celle-ci a déjà reçu de l'intimée d'un mois de salaire viendra en déduction du montant de l'indemnité que le Tribunal sera amené à fixer.

E. 4

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens d'appel (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC).

- 23/23 -

C/1095/2023 * * * * *

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 19 février 2025 par A_____ à l'encontre du jugement JTPH/16/2025 du 20 janvier 2025 rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/1095/2023. Au fond : Annule le chiffre 4 du dispositif de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau : Dit que le licenciement adressé par B_____ à A_____ le 28 avril 2022 est abusif. Retourne la cause au Tribunal des prud'hommes pour qu'il statue sur l'indemnité pour licenciement abusif due par B_____ à A_____ dans le sens des considérants. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, 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.