

GE_GERICHTE CAPH/107/2024 vom 7. Januar 2024

GE Cour de justice, 2024-01-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_107_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/107/2024 du 7 janvier 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/107/2024 del 7 gennaio 2024

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai utile et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC), de sorte qu'il est recevable.

E. 1.2

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

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). 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 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 3

Le Tribunal a considéré que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif. Un important conflit personnel opposait celle-ci à sa supérieure hiérarchique, sans que des actes de harcèlement moral ne soient établis. Ladite supérieure avait une manière inadéquate de s'adresser à l'ensemble des collaborateurs, mais elle ne s'en

- 13/22 -

C/14199/2022 prenait pas personnellement à l'appelante et n'était pas animée par une volonté de lui nuire. De plus, l'intimée avait pris diverses mesures concrètes pour remédier au conflit opposant les précitées, qui était, au demeurant, temporellement éloigné du licenciement litigieux. A cela s'ajoutait que le motif invoqué à l'appui de celui-ci, soit une réorganisation du service, était avéré. A défaut d'atteinte à la personnalité de l'appelante, il n'y avait pas lieu à l'allocation d'une indemnité pour tort moral ou de dommages-intérêts. Celle-ci n'avait d'ailleurs pas démontré que ses souffrances psychologiques et ses incapacités de travail étaient imputables à l'intimée.

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir considéré que son licenciement était abusif. Elle soutient, en substance, que les nombreux témoins entendus avaient confirmé que les agissements de sa supérieure hiérarchique à son égard constituaient des actes de

harcèlement moral, qui avaient eu des répercussions néfastes sur sa santé. En outre, les mesures prises par l'intimée, à la suite de ses plaintes, étaient inefficaces, inadéquates et avaient eu pour conséquence de la mettre à l'écart progressivement. Enfin, l'intimée n'avait pas établi le motif économique invoqué à l'appui de son licenciement.

3.1.1 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).

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).

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). 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

- 14/22 -

C/14199/2022 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_652/2018 précité consid. 4.1).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, mais ne dépassant pas six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO).

3.1.2 L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit en particulier manifester les égards voulus pour sa santé, veiller au maintien de la moralité et veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé sexuellement.

Le harcèlement psychologique (ou mobbing) se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une

déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité consid. 5.1; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 et 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité consid. 5.1; 4D_72/2017 précité et 4A_159/2016 précité consid. 3.1).

Un licenciement pourra ainsi être abusif si l'employeur exploite sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a); par exemple, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures

- 15/22 -

C/14199/2022 que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit, telles des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c; 136 III 513 consid. 2.5 et 2.6).

En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, 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).

3.1.3 L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut, en particulier, pas jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1).

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 consid.

3.1.4).

3.1.4 Un motif économique constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles. Les difficultés économiques auxquelles ont été confrontées les entreprises en raison de la pandémie du Covid-19 ont manifestement pu constituer un motif économique digne de protection de l'employeur (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 108 ad art. 336 CO).

3.2.1 En l'espèce, l'appelante soutient avoir été licenciée parce qu'elle se plaignait d'une atteinte à sa personnalité de la part de sa supérieure hiérarchique, E_____.

- 16/22 -

C/14199/2022

Il ressort du dossier, notamment de la plainte de l'appelante du 24 juillet 2017, que celle-ci a formulé plusieurs griefs à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, en particulier son comportement autoritaire, la manière dont elle s'adressait à elle lorsqu'elle commettait des erreurs, ainsi que l'absence de communication entre elles. L'intimée, soit pour elle D_____, a confirmé que l'appelante se plaignait de difficultés de communication avec sa supérieure hiérarchique, lesquelles étaient liées à la manière dont celle-ci exerçait son autorité. Le témoin G_____ a également confirmé que l'appelante reprochait à E_____ sa façon de lui parler, ce qu'elle n'arrivait pas à surmonter.

Entendue en qualité de témoin, E_____ a confirmé un problème de communication avec l'appelante, en l'imputant toutefois à cette dernière. A cet égard, le témoin U_____ a déclaré que E_____ se plaignait du fait que l'appelante, ainsi qu'une autre collègue, ne s'adressaient pas à elle, notamment pour lui poser les questions utiles à l'exécution de leur travail. Le témoin J_____ a expliqué avoir entendu parler de ces difficultés de communication lorsque l'appelante commettait des erreurs, stigmatisées par sa supérieure hiérarchique, précisant que la situation était compliquée les versions de celles-ci étant contradictoires.

Il existait ainsi des tensions marquées entre l'appelante et sa supérieure hiérarchique en raison de leurs problèmes de communication.

Il ressort des enquêtes que E_____ adoptait un comportement sévère et autoritaire dans l'exercice de sa fonction. En particulier, elle s'adressait à ses subalternes de manière inappropriée lorsqu'ils commettaient des erreurs. En effet, les explications fournies par les témoins H_____, G_____ et S_____ permettent de retenir que E_____ se comportait de manière inadéquate uniquement lorsqu'un collaborateur, sous sa supervision, n'effectuait pas son travail correctement. Selon les témoins R_____ et S_____, ce comportement était dû au fait que la précitée ne gérait pas bien la pression liée aux responsabilités de son poste.

Comme retenu par les premiers juges, E_____ adoptait ainsi ce comportement envers tous les employés et non uniquement à l'encontre de l'appelante. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'attitude de E_____ constituait une hostilité particulière dirigée à l'encontre de l'appelante, ayant pour but de l'isoler, de la marginaliser professionnellement et, in fine, de l'exclure. Les témoins entendus n'ont pas relaté d'évènements lors desquels

l'appelante aurait été visée par des actes de la part de sa supérieure hiérarchique aptes à déstabiliser sa personnalité, comme, par exemple, le fait d'avoir été humiliée ou encore insultée. Par ailleurs, hormis les agissements mentionnés dans ses plaintes des 24 juillet 2017 et 12 novembre 2019, ainsi que lors de la réunion du 20 septembre 2019 avec un employé des ressources humaines, l'appelante n'a pas allégué d'exemples

- 17/22 -

C/14199/2022 concrets d'actes qui s'apparenteraient à un harcèlement moral de la part de E_____. Comme relevé supra, les actes dénoncés par l'appelante démontrent des difficultés de communication entre les précitées, en particulier la manière "sèche" dont E_____ s'adressait à l'appelante – tout comme à l'ensemble de ses subalternes –, mais ne constituent pas un faisceau d'indices suffisant pour admettre un harcèlement psychologique. Un tel harcèlement ne saurait être retenu du seul fait qu'un supérieur hiérarchique ne satisfait pas toujours aux devoirs qui lui incombent vis-à-vis de ses subordonnés.

La seule perception que l'appelante avait de l'attitude de E_____ à son égard, soit le fait que le comportement de celle-ci était pour elle une source d'angoisse et de malaise – ressentis constatés par les témoins Q_____ et T_____ –, ne suffit pas pour retenir un harcèlement moral, à défaut d'actes en ce sens.

Il sera également relevé que le changement d'horaires au sein du service C_____, dont s'est plainte l'appelante en février 2018, n'était pas une décision prise par sa supérieure hiérarchique à son encontre, mais concernait l'ensemble dudit service et avait été prise par la direction de l'intimée.

Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, en retenant que l'instruction de la cause n'avait pas révélé l'existence d'un mobbing de la part de E_____ envers l'appelante, les premiers juges n'ont pas méconnu la notion de harcèlement psychologique déduite de la jurisprudence. Il n'était donc pas nécessaire d'examiner si les incapacités de travail de l'appelante avaient été causées par le comportement de sa supérieure hiérarchique, celui-ci ne constituant pas une atteinte à sa personnalité.

3.2.2 A cela s'ajoute que l'intimée a pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer le conflit et améliorer la situation entre l'appelante et sa supérieure hiérarchique.

En effet, à la suite de la première plainte de l'appelante le 24 juillet 2017, l'intimée, soit pour elle D_____, a déclaré avoir initié des rencontres informelles au sein du service C_____, ce qui n'est pas contesté. Il ressort, de plus, du courrier de l'appelante du 22 février 2018 que les ressources humaines l'ont soutenue lors de son évaluation de janvier 2018 avec sa supérieure hiérarchique, ce qui a permis de désamorcer la situation avec celle-ci. A cet égard, le témoin T_____ a confirmé qu'un employé des ressources humaines était intervenu en qualité de médiateur.

Il ressort des enquêtes que l'intimée a ensuite instauré, de mars à septembre 2018, des séances hebdomadaires avec toute l'équipe du service C_____, dont l'appelante, E_____, et un représentant des ressources humaines, afin d'apaiser les tensions et rétablir une communication entre elles. Le témoin T_____, présent à ces séances, a déclaré que l'appelante participait activement à celles-ci

- 18/22 -

C/14199/2022 en exposant les problèmes rencontrés avec E_____. Ce témoin a précisé que ces réunions avaient permis de libérer certaines tensions et d'offrir un espace de dialogue. Selon un courriel du représentant des ressources humaines du 28 septembre 2018, sa présence auxdites séances n'était plus nécessaire, la situation s'étant améliorée. L'appelante lui avait également confirmé que l'ambiance de travail, le comportement de E_____, ainsi que sa relation avec celle-ci, s'étaient améliorées.

En parallèle à ces séances, l'intimée a enjoint à E_____ de suivre une formation en management en septembre 2018, afin "d'assouplir sa manière de faire" selon les propos de L_____. L'intimée a également recommandé à la précitée de proposer à l'appelante de déjeuner ensemble, ce qu'elles ont fait.

L'ensemble de ces mesures a apaisé les tensions entre l'appelante et sa supérieure hiérarchique durant environ une année, ce que la première citée a confirmé en audience. Contrairement à ce que fait valoir l'appelante, ces mesures ont été efficaces et la situation s'est améliorée pendant une période significative.

En juin 2019, l'appelante s'est à nouveau plainte du comportement de sa supérieure hiérarchique et a sollicité des entretiens avec les ressources humaines, afin de discuter d'un changement de service. Ces entretiens ont eu lieu en septembre et octobre 2019, avec le nouveau responsable du service C_____, J_____. En novembre 2019, l'appelante a fait part à ce dernier de récents problèmes de communication avec E_____. L'intimée a alors immédiatement pris des mesures en séparant les précitées, tant physiquement que hiérarchiquement, et en notifiant un avertissement formel à E_____. Le fait que celle-ci ait contesté cet avertissement ou n'a pas compris les reproches formulés à son encontre n'est pas déterminant pour juger de l'utilité des mesures prises.

L'appelante n'est pas fondée à reprocher à l'intimée de l'avoir déplacée dans un autre bureau et affectée au front office, dès lors qu'elle sollicitait un changement de service en juin 2019. Elle ne peut donc pas soutenir que ces mesures visaient à la mettre progressivement à l'écart, d'autant plus qu'elle avait déjà émis le souhait de changer de service en juin 2018. Il ressort d'ailleurs du courriel du 3 décembre 2019 de J_____ que l'appelante avait accepté ces mesures. En outre, lors de son évaluation pour l'année 2019, effectuée en février 2020, cette dernière a expressément indiqué que, depuis son changement de poste, l'environnement de travail était plus serein et épanouissant. Les témoins T_____ et J_____ ont confirmé que, depuis cette séparation, E_____ et l'appelante n'avaient plus de contacts directs et ce dernier témoin a précisé que l'appelante était dorénavant souriante et épanouie. Celle-ci n'est donc pas convaincante lorsqu'elle soutient, en appel, que les mesures prises par l'intimée étaient inefficaces et inadéquates.

- 19/22 -

C/14199/2022

Compte tenu de ce qui précède, le fait que les témoins U_____, S_____ et T_____ aient estimé que les mesures prises n'étaient pas efficaces n'est pas décisif.

A cela s'ajoute que l'appelante n'a pas établi avoir formulé une nouvelle plainte concernant le comportement de E_____ entre novembre 2019 et mai 2021, date de son licenciement, soit durant un an et demi. Le fait que l'appelante a été éloignée de son lieu de travail quelques mois pendant cette période, en raison de la pandémie de Covid-19, n'est pas déterminant.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, lors de son évaluation en février 2021, concernant l'année 2020, elle n'a fait mention d'aucun problème rencontré avec E_____. Elle a seulement indiqué ne pas être satisfaite de la période écoulée, en particulier en raison de la pandémie de Covid-19 et du matériel mis à sa disposition, et que la relation avec ses collègues du back office était "froide", car limitée aux salutations d'usage. Or, ces éléments, qui ne sont pas imputables à l'intimée, ne constituaient pas une plainte pour harcèlement moral ou une quelconque autre atteinte à sa personnalité, nécessitant une nouvelle mesure de protection de la part de l'intimée.

Ainsi, l'intimée a déployé les efforts que l'on pouvait attendre d'elle pour protéger la personnalité de l'appelante, en prenant en considération ses plaintes, en examinant celles-ci avec sérieux et en prenant différentes mesures afin de désamorcer le conflit et améliorer la situation avec E_____, comme retenu par les premiers juges.

Ces derniers étaient également fondés à considérer qu'aucun élément du dossier ne permettait d'établir que le licenciement de l'appelante en mai 2021 était en lien avec ses prétentions résultant du contrat de travail, à savoir la protection de sa personnalité, émises pour la dernière fois en novembre 2019, soit un an et demi auparavant.

3.2.3 Les premiers juges ont, de plus, considéré que le motif allégué par l'intimée à l'appui du licenciement de l'appelante, soit une réorganisation du service, était avéré, ce qui n'est pas critiquable.

L'intimée a expliqué, de manière convaincante, que la baisse d'activité au sein du service C_____ ne permettait pas de proposer à l'appelante un nombre d'heures de travail suffisant pour honorer son contrat (100 heures par mois). Cette diminution de travail afférente au poste de l'appelante est cohérente avec le fait que l'intimée lui a proposé, en septembre 2020, d'allouer une partie de son taux d'activité, soit 20% de son 60%, à un autre service, ce que cette dernière a accepté. Le témoin J_____ a confirmé que cette proposition avait été faite, en raison de la baisse d'activité au sein du service C_____ après la perte d'un client important.

- 20/22 -

C/14199/2022

Il ressort, en outre, du courriel du service du recrutement du 26 février 2021 que celui-ci s'était renseigné auprès de tous les autres services de l'intimée de la possibilité d'y transférer l'appelante, en raison du nombre insuffisant d'heures de travail afférentes à son poste.

L'appelante a d'ailleurs elle-même fait état d'une baisse significative du nombre de raccords – impactant de facto son activité – en raison de la pandémie de Covid-19, lors de son évaluation de février 2021, évoquant ainsi la possibilité de changer de service.

L'intimée a alors proposé à l'appelante un transfert auprès de sa société sœur B_____/N_____ SARL, offre qu'elle a finalement refusée. Or, selon le courriel du service du recrutement susvisé, ce transfert était la seule solution envisageable pour l'appelante. Il sera relevé que celle-ci n'a pas établi que l'emploi auprès de B_____/N_____ SARL aurait péjoré ses conditions de travail. Au contraire, à teneur de l'échange de courriels du 19 mars 2021, une augmentation de salaire était prévue, au prorata de son taux d'activité. En outre, il ne saurait être fait grief au directeur de B_____/N_____ SARL d'avoir souhaité évaluer les compétences de l'appelante, durant une période de trois mois, avant la signature d'un contrat de travail, cette dernière restant

employée de l'intimée pendant ce temps.

Compte tenu des éléments qui précèdent, les déclarations du témoin U_____, à teneur desquelles il n'avait pas été surpris du licenciement de l'appelante en raison des problèmes rencontrés avec E_____, ne sont pas déterminantes et ne suffisent pas à établir que le motif économique allégué par l'intimée à l'appui de ce licenciement n'était pas réel. Il en va de même du fait que ce témoin a déclaré que suite au licenciement de l'appelante il y avait deux employés au back office, puis après quelques mois ils étaient trois. En effet, ces déclarations ne permettent pas de retenir que le poste de l'appelante aurait été immédiatement repourvu, d'autant plus que cette dernière travaillait au front office.

3.2.4 L'appelante soutient encore que l'intimée aurait violé l'art. 328 CO en ne l'informant pas du fait qu'elle serait licenciée si elle refusait son transfert auprès de B_____/N_____
SARL.

L'intimée, soit pour elle L_____, a reconnu que l'appelante aurait dû être informée que son poste au front office allait être supprimé, de sorte qu'en refusant ledit transfert elle serait licenciée. Un tel comportement ne saurait cependant être qualifié d'une atteinte grave à la personnalité de celle-ci. Comme relevé par les premiers juges, il n'existe pas d'obligation légale pour un employeur d'avertir, au préalable, son employé de son licenciement. Cette omission est d'autant plus excusable que l'attitude de l'appelante n'a pas été constante, puisqu'elle a accepté le nouveau poste qui lui était proposé avant de changer d'avis.

- 21/22 -

C/14199/2022

Les circonstances ayant entouré la résiliation du contrat de travail de l'appelante ne font donc pas apparaître celle-ci comme abusive.

3.2.5 Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, le licenciement de l'appelante n'est pas abusif. Cette dernière n'a donc pas droit au versement d'une indemnité pour résiliation abusive, de même qu'une indemnité pour tort moral ou des dommages-intérêts, aucune atteinte à sa personnalité n'ayant été établie.

Par conséquent, le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

E. 4

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC).

Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 22/22 -

C/14199/2022 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 13 juin 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/124/2024 rendu le 14 mai 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14199/2022. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, 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.