

GE_GERICHTE CAPH/127/2022 vom 22. August 2022

GE Cour de justice, 2022-08-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_127_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/127/2022 du 22 août 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/127/2022 del 22 agosto 2022

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire,

- 12/21 -

C/7492/2019-5 qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). Les éléments de fait que l'appelante considérait comme inexactement retranscrits par le Tribunal ont, sur la base des actes et pièces de la procédure, été directement intégrés dans l'état de fait dressé ci-avant.

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC). La cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

L'appelante a formulé des conclusions nouvelles devant la Cour. Celles-ci sont irrecevables, dès lors qu'elles sont de nature purement constatatoire (cf. ATF 135 I 119 consid. 4; 132 V 18 consid. 2.1; 129 V 289 consid. 2.1), d'une part, et qu'elles ne reposent pas sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. let. b CPC), d'autre part.

E. 3

L'appelante fait grief aux premiers juges de l'avoir astreinte au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Elle conteste à la fois le caractère abusif du congé et la quotité de l'indemnité octroyée. 3.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé

abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi 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; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019

- 13/21 -

C/7492/2019-5 du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé dit de représailles (ou de vengeance) 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 (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'employé ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'il ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (Ibid.). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 et les références citées). Par ailleurs, les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). 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 jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant 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). Selon la casuistique, n'est pas abusif le congé donné à l'encontre d'un collaborateur dont le caractère difficile a fait naître une situation conflictuelle sur le lieu de travail, et intervient après que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre le conflit. S'il s'abstient d'agir ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'employeur enfreint son devoir d'assistance et commet un abus en licenciant l'employé. Est ainsi abusive la résiliation signifiée à un travailleur en raison de sa mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché à désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1; 125 III 70 consid. 2c). Un congé peut également être abusif lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2012 du

- 14/21 -

C/7492/2019-5 29 juin 2012 consid. 2.4). En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Est en revanche abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7). 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 du 21 mai 2019 consid. 5.1; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1). Le mobbing, en tant que tel, ne rend pas la résiliation abusive; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur ou d'une période de maladie qui est la conséquence du comportement de l'employeur (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2; 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 30 ad art. 336 CO). Si l'employeur harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3). De manière générale, il y a licenciement abusif lorsque l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat ou de la loi pour justifier la fin des rapports de travail. Ainsi, la violation par l'employeur de son obligation d'intervention en cas de conflits interpersonnels, l'augmentation de la productivité exigée d'un salarié âgé, le "congé-fusible", le manque d'égards de l'employeur

- 15/21 -

C/7492/2019-5 dans l'exercice du droit de résilier, ont été déclarés abusifs par la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, pp. 809 ss. et les références citées). 3.1.3 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 (ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, op. cit., n. 16 ad art. 336 CO). En ce domaine, la jurisprudence a 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_92/2017 précité consid. 2.2.2). Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les arrêts cités).

E. 3.2

En l'espèce, le motif du congé réside, selon l'appelante, dans l'attitude inadéquate que l'intimée aurait adoptée sur son lieu de travail, à savoir qu'elle aurait tenté de nuire à l'employeuse, en prenant à partie plusieurs de ses collègues au sujet de ses problèmes personnels (i.e. le licenciement de son époux par une société gérée par C_____) afin de les "monter contre la direction", ce qui avait eu pour effet de créer une ambiance de travail délétère au sein de la Société (cf. supra EN FAIT, let. C.i et C.o). La réalité de ce motif n'a toutefois pas été établie par l'appelante. Interrogée sur les raisons ayant donné lieu au licenciement, F_____ a déclaré de manière toute générale que le travail de l'intimée était satisfaisant, mais que "des évènements d'ordre privé avaient pris le pas sur les activités professionnelles", sans préciser la nature de ces "événements" ni leur influence concrète sur les rapports de travail. Les témoins I_____, E_____ et D_____ ont tous souligné que l'intimée était une employée investie au sein de l'entreprise, qui donnait entière satisfaction à ses supérieurs, tant par la qualité de son travail que par son attitude générale, qualifiée

- 16/21 -

C/7492/2019-5 de dynamique, enjouée et professionnelle. D_____ a d'ailleurs indiqué qu'il n'avait rien à reprocher à l'intimée à titre professionnel. Si ces témoins ont observé un léger changement de comportement chez l'employée, au demeurant compréhensible vu les circonstances (cf. infra), ils ont également précisé que cela n'avait pas eu d'influence négative sur l'ambiance de travail et/ou sur l'activité de l'employeuse. De surcroît, aucun de ces témoins n'a confirmé l'allégation de l'appelante selon laquelle l'intimée aurait pris à partie plusieurs de ses collègues afin de "les monter contre la direction". Si le témoin I_____ a évoqué une réunion lors de laquelle D_____ avait conseillé à l'employée de "faire profil bas" et d'éviter de discuter de ses soucis personnels avec ses collègues, il ne ressort pas du dossier que l'intimée aurait effectivement eu des discussions de cette nature avec ses collègues. I_____ a en outre précisé que le but de cette réunion était avant tout de rassurer l'intimée, qui s'inquiétait des rumeurs persistantes qui circulaient au sein de la Société au sujet de l'imminence de son licenciement. Or si l'intimée avait réellement tenu des propos inadéquats devant plusieurs collègues, en cherchant à les impliquer dans des querelles extérieures à la Société, ainsi que le prétend l'appelante, il eût été aisé pour celle-ci de le démontrer en offrant d'entendre les collègues concernés comme témoins, ce qu'elle s'est pourtant abstenue de faire. Au surplus, il n'est pas établi que l'employée aurait adopté une attitude négative, encore moins belliqueuse, lors de la soirée d'entreprise du 15 juin 2018. A l'inverse, l'attitude déplacée de C_____ envers l'intimée lors de cette soirée est

étayée par le SMS produit sous pièce 18 dem. (cf. supra EN FAIT, let. C.n 2ème §). L'intimée soutient quant à elle que son licenciement n'était pas motivé par la qualité de ses prestations et/ou par son attitude au travail, mais qu'il s'agissait d'une mesure de représailles décidée par C_____, lequel n'avait pas caché sa volonté de se débarrasser d'elle en raison du litige qui l'opposait à son époux. Un faisceau indices convergents corroborent ce qui précède. Ainsi, D_____ a confirmé qu'en juillet 2018 (soit à l'époque où l'intimée avait bénéficié d'une augmentation de salaire, visant à la remercier pour son professionnalisme et son investissement au sein de A_____ SA, puis augmenté son taux d'activité à 100%), C_____ lui avait fait part de sa volonté de licencier l'intimée en raison du différend qui l'opposait à G_____. Le témoin D_____ a ajouté qu'il était opposé à ce licenciement et qu'il avait fait tout son possible pour "concilier les intérêts de chacun" (à savoir l'intérêt personnel de C_____ à congédier l'intimée, d'une part, et l'intérêt de la Société à conserver une employée de qualité, d'autre part), afin de sauvegarder l'emploi de l'intimée qui était très attachée à la Société et qui donnait pleine satisfaction dans son travail. Il a encore déclaré que c'était sur injonction de C_____ qu'il avait adressé un courriel à l'intimée le 5 octobre 2018, dans lequel il lui reprochait d'avoir abandonné son poste, alors qu'il savait que ce jour-là, l'intimée avait été victime d'un malaise sur son lieu de travail (cf. supra EN FAIT, let. C.f). Le témoin I_____ a quant à elle indiqué que le licenciement de l'intimée

- 17/21 -

C/7492/2019-5 était un sujet dont il était souvent question au sein de la Société – ce qui n'avait pas manqué d'affecter l'employée, qui avait le sentiment d'avoir une épée de Damoclès sur la tête, et qui était persuadée qu'elle risquait à tout moment d'être licenciée même si elle n'avait rien à se reprocher (dans un SMS daté du mois d'octobre 2018, I_____ a d'ailleurs relevé que l'intimée était constamment sous pression et qu'elle se rendait au bureau sans savoir si tout allait bien se passer; cf. supra EN FAIT, let. C.n dernier §) –, mais que D_____ lui avait affirmé vouloir "se battre" pour pouvoir la garder comme employée, car il appréciait beaucoup son travail. I_____ a aussi déclaré que C_____ était le supérieur hiérarchique de D_____ au sein de la Société et que, d'après elle, le licenciement de l'intimée était lié à celui de son époux. De son côté, G_____ a affirmé que lors d'une séance tenue à la mi-septembre 2018, C_____ lui avait clairement signifié qu'il voulait se débarrasser de l'intimée du seul fait que lui-même avait été licencié par H_____ SARL. Enfin, quand bien même le témoin D_____ a indiqué ne plus se souvenir s'il avait déjà reçu le courrier du 19 novembre 2018 (cf. supra EN FAIT, let. C.g) à la date du congé, il est révélateur de constater que l'intimée a été licenciée à peine deux jours après avoir demandé à l'appelante de prendre les mesures utiles pour lui permettre de travailler dans des conditions acceptables – et, en particulier, de mettre un terme aux pressions induites par l'attitude de C_____ et par les rumeurs persistantes (celles-ci ayant débuté à l'été 2018) qui circulaient au sujet de son licenciement, en dépit de ses bonnes performances au travail. Il résulte de ce qui précède que l'intimée est parvenue à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'appelante à l'appui du congé. Il apparaît au contraire que le réel motif du licenciement résidait dans la volonté de C_____, administrateur président et ayant droit économique de A_____ SA, d'obtenir le départ de l'intimée pour des raisons externes à la Société (à savoir le conflit personnel qui l'opposait à l'époux de l'intimée), ce qu'il avait ouvertement admis devant D_____, qui lui était subordonné, et devant G_____. L'employeuse a ainsi décidé de licencier l'employée par pure convenance personnelle (sans doute par lassitude devant l'insistance de C_____ à se

défaire d'une collaboratrice dont il ne voulait plus), en faisant abstraction de l'intérêt légitime de cette dernière à conserver un emploi dans lequel elle s'investissait pleinement, sans que des manquements puissent lui être reprochés. A cela s'ajoute que le congé a été donné au moment précis où l'intimée a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail – et, qui plus est, après que l'appelante a échoué à prendre les mesures utiles pour protéger la personnalité de son employée, qu'elle savait confrontée depuis plusieurs mois à la perspective d'être licenciée à tout moment sans raison valable, situation qui l'avait visiblement affectée sur le plan émotionnel (l'intimée, sujette à une crise d'angoisse, a d'ailleurs fait un malaise au travail le 5 octobre 2018) – ainsi que cela ressort des déclarations des témoins D_____, I_____ et G_____ et des

- 18/21 -

C/7492/2019-5 pièces versées au dossier (en particulier les SMS produits sous pièces 22 et 26 dem.). Au surplus, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que des procédures sont en cours entre A_____ SA et D_____ ne permet pas, en soi, de retenir que les déclarations du précité ne seraient pas dignes de foi. Il appert à l'inverse que les explications de ce témoin sont crédibles et cohérentes au vu des déclarations concordantes de I_____ et G_____. De la même façon, le fait que le témoin G_____ est l'époux de l'intimée et qu'une procédure l'oppose à C_____ ne suffit pas à ôter toute crédibilité à son témoignage. En définitive, la conjonction des différents éléments évoqués ci-avant, en particulier les circonstances ayant entouré le licenciement, le manque d'égards manifesté envers l'intimée et les motifs qui ont conduit l'appelante à licencier cette dernière, fait apparaître la résiliation du contrat de travail comme abusive. Le jugement querellé sera dès lors confirmé en tant qu'il a retenu que le licenciement de l'intimée revêtait un caractère abusif au sens de l'art. 336 CO.

E. 4

Le caractère abusif du congé étant admis, il convient d'examiner les prétentions tendant à l'allocation d'une indemnité à ce titre.

E. 4.1

La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO) et agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 2 CO). La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Cette indemnité 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). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou sur la moyenne des salaires de la dernière année (arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les références citées; 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1). L'indemnité prévue par l'art. 336a al. 2 CO n'étant pas de nature salariale, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et ne donne pas lieu à la perception des cotisations sociales (ATF 123 V 5 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.3 et les références citées, WYLER/HEINZER, op. cit., p. 830). L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des

dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage;

- 19/21 -

C/7492/2019-5 revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 123 III 391 consid. 3c). Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a; 119 II 157 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1, SJ 2017 I 297).

E. 4.2

En l'espèce, la Cour a déjà tranché, dans son arrêt du 13 novembre 2020, la question de savoir si l'intimée avait fait opposition au congé en temps utile, de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir sur ce point. L'intimée a par ailleurs introduit sa requête en conciliation le 26 mars 2019, soit dans le délai de 180 jours après la fin des rapports de travail, intervenue le 31 janvier 2019. Elle peut donc réclamer une indemnité selon l'art. 336a CO.

S'agissant du montant de l'indemnité, il convient de tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'espèce. En l'occurrence, le congé a été donné durant la première année de service, alors que l'intimée, âgée de 35 ans, donnait entière satisfaction à ses supérieurs, tant par la qualité de son travail que par son attitude dynamique et enjouée. L'intimée a rapidement retrouvé un emploi après la fin des rapports de travail, ce qui a atténué les conséquences économiques de son licenciement. Elle a également été en mesure de solliciter l'octroi des prestations de l'assurance-chômage dans l'intervalle. S'il est avéré que les circonstances ayant entouré son licenciement ont été une source de stress et de contrariété pour l'intimée, il n'est en revanche pas démontré que son incapacité de travail postérieure au congé serait en lien avec celui-ci. En effet, les certificats médicaux produits à cet égard ont été signés par une acupunctrice et un gynécologue, de sorte que l'intimée – qui n'a pas offert d'entendre ces praticiens comme témoins – échoue à établir que le licenciement serait à l'origine de ses problèmes de santé postérieurs au 21 novembre 2021. Au vu des considérations qui précèdent, un montant de 10'000 fr., correspondant à un peu moins de deux mois de salaire, paraît approprié aux circonstances, tenant en particulier équitablement compte de la durée des rapports de travail, du contexte dans lequel le licenciement est intervenu, de la gravité de la faute imputable à l'appelante (laquelle a mis un terme aux rapports contractuels pour des motifs futiles alors que l'employée donnait pleine satisfaction dans son

- 20/21 -

C/7492/2019-5 travail), de l'absence de faute imputable à l'intimée, ainsi que des conséquences économiques du congé. Le jugement sera dès lors réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée un montant net de 10'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

E. 5.1

Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Dans la mesure où la valeur litigieuse n'excédait pas 75'000 fr. en première instance, c'est à raison que le Tribunal n'a pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC; art. 24 al. 2 LTPH; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 69 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 116 al. 1 CPC; art. 22 al. 2 LaCC). Il n'y a dès lors pas lieu de modifier le chiffre 3 du dispositif du jugement querellé.

E. 5.2

La procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 21/21 -

C/7492/2019-5

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 2 septembre 2021 par B_____ contre le jugement JTPH/254/2021 rendu le 1er juillet 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7492/2019-5. Au fond : Annule les chiffres 2 et 4 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau : Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme de 10'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2019. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. 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 Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.