

GE_GERICHTE C/1095/2023 vom 8. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1095_2023

FR: GE_GERICHTE C/1095/2023 du 8 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE C/1095/2023 del 8 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

et, dans tous les cas, à tout le moins, de trois à cinq ans d'expérience dans un domaine de compétence similaire, expérience dont A_____ ne disposait pas. A_____ a allégué que le changement de fonction était largement pratiqué, voire encouragé, au sein du B_____, de sorte qu'un employé pouvait être amené à occuper différents postes dans divers départements au cours de sa carrière dans l'institution. B_____ offrait à ses employés cumulant plus de deux ans d'ancienneté un programme de formation visant à leur permettre d'acquérir des nouvelles compétences dans un domaine donné. Elle n'avait jamais demandé à être maintenue au grade B3 lors de ses discussions avec F_____ concernant son intérêt à rejoindre le département EcoSec. Elle aurait été disposée à accepter un grade inférieur à celui qui était le sien, comme elle l'avait fait lors de la conclusion de son contrat de travail dans la mesure où, lors des discussions précontractuelles avec B_____, il avait été question d'un poste de grade C1. F_____ n'avait jamais fait de proposition formelle de mission au département Logistique, ni au département EcoSec, alors que cette proposition ne dépendait pas de l'accord du collaborateur. A cet égard, un refus de mission pouvait constituer un motif valable de licenciement s'il résultait du refus par un employé de deux missions consécutives proposées par l'employeur conformément à l'art. B.1.a.v de ATP, ce qui démontrait que l'accord du collaborateur n'était pas une condition pour se voir proposer formellement une mission par un Talent Manager. En outre, selon la CCT, un collaborateur pouvait, après 24 mois de contrat, bénéficier d'aménagements particuliers dans le cadre de ses missions dont le niveau de pénibilité se situait entre H0 et H1. Dans la mesure où elle était dans sa troisième année de service lorsque sa mission à E_____ s'était terminée, elle était légitimée à demander à être affectée à une mission plutôt qu'à une autre, ce d'autant qu'elle venait d'achever une mission classifiée H2. Le témoin H_____ a déclaré, s'agissant des compétences techniques dont A_____ manquait, que celle-ci aurait pu en acquérir certaines par des formations dans le cadre de K_____ mais cela concernait plutôt des formations internes ainsi que des accompagnements dans des missions sur le terrain dans le cadre de postes spécialement prévus pour son développement. Le témoin F_____ a déclaré qu'il avait expliqué à A_____, lors de leur entretien du 1^{er} octobre 2021 que, dans le cadre d'un changement de pool, il revenait au nouveau département de valider sa candidature par un processus de validation qu'il lui avait également expliqué. Dans la mesure où un changement de filière ou de rôle comportait des prérequis, il imaginait que tous les collaborateurs étaient bien conscients qu'un tel changement n'était jamais garanti et qu'il fallait donc postuler comme l'aurait fait un candidat externe. H_____ lui avait indiqué qu'il n'y avait pas de poste pouvant correspondre aux compétences de A_____, raison pour laquelle celui-ci n'avait pas retenu sa candidature. Lors de son entretien avec l'employée du 25 avril 2022, il lui avait donné un retour sur le refus de sa candidature par le département EcoSec et lui avait également indiqué que, si elle ne souhaitait plus travailler dans le

domaine des D_____, B_____ allait devoir mettre un terme à son contrat de travail. A_____ lui avait indiqué qu'elle allait contacter le Talent Manager d'EcoSec et lui avait demandé si elle pouvait intégrer le pool des logisticiens. Il avait donc contacté le responsable du secteur Logistique qui lui avait indiqué que l'employée ne disposait pas des compétences requises. Il n'était pas possible pour elle de les acquérir sans qu'elle ne continue à travailler dans le domaine des D_____ car il s'agissait de deux métiers différents. Il n'était pas impossible de passer d'un département à l'autre puisque trois personnes dans son pool l'avaient fait mais cela avait pris cinq ou six ans durant lesquels ces personnes avaient travaillé dans le pool D_____ de différentes missions et parallèlement s'étaient intéressées et formées aux activités de la logistique. A part une mission dans le domaine des D_____, aucun autre poste n'aurait pu être proposé à A_____ mais ils avaient convenu qu'il lui reviendrait une fois que la Logistique aurait examiné sa candidature. Il n'avait pas soumis le dossier complet de l'employée à la cheffe de la Logistique mais juste son curriculum vitae . Lors de l'entretien téléphonique du 28 avril 2022, il avait informé A_____ que la Logistique rejetait sa candidature. Dès lors, dans la mesure où elle ne souhaitait plus travailler dans le pool D_____ et que la Logistique et EcoSec n'avaient pas accepté sa candidature, B_____ mettait un terme à son contrat. L'employée avait voulu connaître les raisons du refus du département Logistique avant d'admettre qu'elle n'avait effectivement pas les compétences requises. Elle l'avait remercié de lui avoir parlé ouvertement. L'employée lui avait demandé si elle pouvait faire une mission on boarding dans la Logistique mais il lui avait répondu par la négative étant donné qu'elle n'avait pas été considérée par ce département. q.c S'agissant de l'incapacité de travail de A_____, celle-ci a allégué que son origine tenait aux conditions extrêmement difficiles auxquelles elle avait dû faire face lors de sa mission en République Centrafricaine, tant en ce qui concernait la situation humanitaire et politique du pays, qu'en raison de l'hostilité de son manager direct sur place. Entendue par le Tribunal, elle a déclaré qu'elle n'avait pas déposé plainte auprès du bureau de l'éthique, de la gestion des risques et de la conformité (ci-après : ERCO) contre son supérieur hiérarchique direct, car elle n'avait pas l'énergie nécessaire pour mener tous les combats de front et qu'elle n'avait pas été en état de revenir sur ce qui s'était passé à E_____ (République centrafricaine). Elle s'était toutefois plainte de son comportement notamment auprès de F_____. B_____ a allégué qu'il n'avait appris qu'à réception du courriel de A_____ du 11 mai 2022 que cette dernière avait été harcelée par son supérieur hiérarchique direct. Celle-ci n'avait pas déposé plainte auprès de l'ERCO. Le témoin F_____ a déclaré que A_____ lui avait fait part de tensions qu'elle avait rencontré à E_____ avec son supérieur hiérarchique direct, notamment des divergences de points de vue avec ce dernier, à qui elle reprochait d'être un micro manager . Le supérieur hiérarchique concerné était très performant mais il avait effectivement tendance à être très micro manager . N'ayant pas de responsabilité opérationnelle sur le terrain, le témoin avait conseillé à l'employée de s'adresser au service des ressources humaines au sein de la délégation. Il ne se souvenait pas si l'employée lui avait fait part d'harcèlement moral mais si tel avait été le cas, il lui aurait très certainement recommandé de s'en référer au service santé du B_____. Il se souvenait qu'elle ressentait un grand stress. Après avoir déclaré qu'il ne se souvenait pas avoir entendu d'autres plaintes concernant ce supérieur hiérarchique, le témoin a admis, à l'évocation du nom d'un autre employé, avoir entendu que celui-ci s'était également plaint à propos de ce même supérieur hiérarchique lors d'une mission en Irak. q.d En ce qui concerne le comportement prétendument conflictuel de l'employée, le témoin H_____ a déclaré qu'à réception du dossier de l'employée, il avait effectué des recherches

supplémentaires notamment dans le cadre de la dernière mission en République Centrafricaine, en particulier avec l'équipe EcoSec sur place. Il s'était avéré que la collaboration avec l'employée avait été sujette à des tensions et problèmes ayant eu une incidence sur l'aide aux bénéficiaires, raison pour laquelle la délégation avait décidé de la dessaisir du dossier EcoSec. Il avait dû prendre une décision avec la cheffe d'unité. En outre, bien que l'employée disposât de compétences linguistiques représentant indéniablement un atout, elle n'avait pas d'expérience purement technique et son interaction difficile avec l'équipe avait fait qu'une décision négative lui avait été finalement donnée. Le témoin F_____ a déclaré que H_____ lui avait dit qu'il avait pris des informations auprès du collaborateur EcoSec à E_____, qui n'était pas satisfait de l'interaction que lui-même et ses équipes avaient eue avec l'employée. Lors de son entretien téléphonique avec A_____ du 28 avril 2022, celle-ci lui avait demandé conseil sur les domaines dans lesquels elle devait s'améliorer pour son évolution future. Il lui avait indiqué que, dans la mesure où le département dans lequel elle travaillait offrait des services, il était important d'apporter un service clientèle, domaine dans lequel elle avait une marge de progression. Après insistance de l'employée sur les améliorations qu'elle devait apporter, il lui avait indiqué avoir eu des retours sur son comportement parfois conflictuel avec certaines personnes. Ce fait lui avait été rapporté par deux personnes dans les délégations où elle avait collaboré et avec qui elle avait travaillé. Le témoin a précisé que le comportement conflictuel de l'employée ne ressortait en revanche pas de ses rapports d'évaluation, de sorte qu'il n'avait joué aucun rôle dans la décision de la licencier, tout comme son incapacité de travail. A_____ a déclaré qu'elle avait eu la charge de dossiers EcoSec à E_____ jusqu'à son départ et avait mis en place également des programmes qu'aucune autre organisation n'avait réussi à mettre en œuvre, de sorte qu'elle était étonnée des propos du témoin H_____. r. Le 27 mai 2022, A_____ a fait appel contre son licenciement auprès de la [Commission de recours du B_____] L_____. s. Par décision du 9 août 2022, la L_____ a conclu que le licenciement de A_____ présentait un caractère arbitraire et a recommandé le versement d'une compensation financière équivalente à un mois de salaire en sa faveur. La L_____ a relevé qu'un refus de mission pouvait constituer un motif valable de licenciement s'il résultait du refus par un employé de deux missions consécutives proposées par l'employeur, conformément à l'article B.1.a.v de l'ATP. Interrogé à ce sujet par la L_____, l'employeur avait justifié de ne pas avoir suivi cette procédure en raison, d'une part, du congé maladie de l'employée et, d'autre part, de sa conviction que cette dernière ne les accepterait pas. Cependant, dès lors qu'il ne pouvait conclure à un " refus de mission " au sens de l'art. B.1.a.v. de l'ATP, la L_____ considérait que l'employeur se devait d'offrir à l'employée un cadre de discussion " clair, prévisible, juste et équitable " quant à ses prochaines fonctions, dans l'esprit de l'ATP, et de garantir par tout moyen la preuve d'un refus catégorique de l'employée de poursuivre dans le domaine des D_____ au vu de ses conséquences. Un tel refus ne pouvait être déduit de la simple demande réitérée de l'employée d'être intégrée au pool EcoSec, l'employeur ayant confirmé que l'intégration dans un nouveau pool n'entraînait pas nécessairement le retrait du pool d'origine. L'employeur avait tenté de confirmer sa compréhension des intentions de l'employée quant à son évolution professionnelle, notamment par le biais du courriel du 13 avril 2022 du Logistics Talent Manager . Cependant, au regard de l'importance des conséquences envisagées, l'absence de réponse à ce courriel, qui ne comprenait au demeurant pas de mention d'un potentiel licenciement, ne pouvait être considérée comme une preuve suffisante, surtout dans le contexte particulier de l'arrêt maladie de l'employée, qui pouvait justifier une moindre

réactivité de celle-ci. En l'absence de compte-rendu de la conversation téléphonique du 25 avril 2022, la L_____ ne pouvait se prononcer avec certitude sur la clarté avec laquelle l'éventualité de la fin de contrat avait été mentionnée et comprise, les parties ayant tenu deux versions différentes du déroulement de cet échange. Néanmoins, cette conversation avait été suivie d'une demande de l'employée d'évolution vers d'autres fonctions du département Logistique, laquelle n'aurait pas été immédiatement écartée. Il apparaissait que l'employée avait été informée de l'échec de son projet d'évolution au sein du département Logistique et de la résiliation de son contrat de travail, présentée comme en étant la conséquence inévitable, de manière concomitante, lors de la même conversation téléphonique du 28 avril 2022. Dès lors, jusqu'au moment de la notification orale de la décision contestée, A_____ pouvait légitimement penser qu'elle était encore engagée dans un processus de discussion sur son évolution professionnelle et que l'expression de son désintérêt pour un poste dans le domaine des D_____ n'avait pour autre implication que la poursuite de cette discussion. A aucun moment, il n'avait été clairement formulé à A_____, après l'échec de ses pistes d'évolution, qu'elle était face au choix suivant : accepter une mission dans le domaine des D_____, malgré sa réticence, ou accepter qu'il soit mis fin à son contrat au B_____. La L_____ en a conclu que B_____ n'avait pas démontré le caractère catégorique du refus de l'employée de continuer à travailler dans le domaine des D_____ et n'avait, par conséquent, pas apporté la preuve que le motif de licenciement qui lui avait été communiqué par écrit était fondé. t. B_____ a versé à A_____ l'indemnité d'un mois de salaire, à savoir 6'016 fr., comme recommandé par la L_____. B_____ a allégué à ce propos que malgré le fait qu'il ne partageait pas l'avis de la L_____ et qu'il estimait que cette dernière n'avait pas correctement établi les faits et appliqué les règles internes de l'organisation, il n'avait pas eu d'autre choix que de se conformer à sa décision. La L_____ ne lui avait toutefois pas recommandé de réintégrer l'employée en son sein, et ce bien qu'elle disposât des compétences pour émettre une telle recommandation. u. A_____ a retrouvé du travail à compter du 1^{er} décembre 2022 en qualité de " Chef de Projet D_____ I_____ 2024 ". v. Par requête de conciliation déposée le 24 janvier 2023 à l'office postal, A_____ a assigné B_____ en paiement de la somme totale de 24'064 fr. w. Déclarée non conciliée à l'issue de l'audience du 8 mars 2023, A_____ a introduit la cause au Tribunal le 20 juin 2023, concluant à ce que B_____ soit condamné à lui verser 26'069 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 28 avril 2022, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. En substance, elle a allégué avoir été licenciée alors qu'elle était encore en arrêt maladie et qu'elle essayait d'organiser sa reprise de travail. Selon elle, la résiliation des rapports de travail était abrupte, ce d'autant plus qu'elle était engagée dans un processus d'évolution professionnelle. Elle avait cherché, pendant toute la durée de son arrêt de travail, à maintenir une communication transparente avec son Talent Manager ainsi qu'avec la coordinatrice des ressources humaines à E_____ (République centrafricaine) afin que son absence impacte le moins possible les opérations dans ce pays. Elle n'avait reçu aucune nouvelle de la demande qu'elle avait formulée en lien avec son souhait d'intégrer l'équipe du département EcoSec, ni de proposition formelle de mission de la part de son Talent Manager . Depuis son départ de E_____ au mois d'août 2021, elle était toujours sous suivi psychiatrique. L'annonce abrupte de son licenciement alors qu'elle était fondée à penser qu'elle était toujours en discussions avec son Talent Manager avait eu et avait encore d'importantes conséquences sur sa santé mentale. Les motifs de licenciement qui lui avaient été donnés ne correspondaient pas aux motifs réels. La décision de la licencier n'avait pas été motivée par le fait qu'elle souhaitait changer de pool et qu'il n'y

avait pas de poste qui pouvait lui être attribué mais par sa personnalité prétendument conflictuelle et par son incapacité de travail. x. Dans sa réponse, B _____ a conclu au déboutement de A _____. Il a notamment allégué que le poste de A _____ était destiné à effectuer des missions successives d'une certaine durée dans l'une des délégations du B _____ situées hors de Suisse. L'employée avait été déployée sur le terrain à deux reprises tout en ayant expressément et consciemment agréé à tous les risques y afférents. Lors des deux missions effectuées par l'employée, ses prestations avaient globalement été évaluées comme satisfaisantes et positives. Toutefois, dans le cadre de ses évaluations successives, ses managers avaient souligné des problèmes de communication, tant avec ses collègues qu'avec les clients internes, lesquels pouvaient s'avérer être le fruit de tensions. Ces problèmes n'avaient toutefois pas été les raisons du licenciement, lesquels résidaient uniquement dans le fait qu'elle ne souhaitait plus travailler dans le pool D _____ dans lequel elle avait initialement été engagée, et que le pools Logistique et EcoSec n'avaient pas retenu son profil. y. Les parties se sont encore déterminées les 10 et 19 janvier ainsi que le 13 mars 2024, persistant dans leurs conclusions respectives. z. Lors des audiences des 10 janvier, 13 mars et 30 avril 2024, le Tribunal a entendu les parties ainsi que deux témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-avant dans la mesure utile. Les témoins ont été préalablement exhortés à dire la vérité. Pour le surplus, les faits pertinents suivants ressortent de celles-ci : A _____ a déclaré que ce qu'elle réclamait dans la présente procédure devait s'ajouter à ce qu'elle avait déjà reçu conformément à la décision de la L _____. B _____, soit pour lui J _____, a déclaré qu'en règle générale un médecin devait systématiquement donner un avis médical avant qu'un collaborateur ne parte en mission. Selon B _____, une personne qui était en incapacité de travail avait forcément un " feu rouge ". Le témoin H _____ a encore déclaré que, les départements EcoSec et D _____ travaillaient toujours en collaboration l'un avec l'autre. Sur question du conseil de A _____, le témoin a expliqué avoir contacté l'avocat du B _____ à réception de sa convocation à l'audience afin de connaître ses droits et obligations et que ce dernier lui avait indiqué qu'il devait simplement raconter ce qu'il savait. Il avait également rencontré F _____ la semaine précédant l'audience et lui avait demandé de lui rappeler qui était A _____. Ce dernier lui avait expliqué que celle-ci avait travaillé au sein de son pool et qu'elle avait voulu rejoindre le sien, ce qui lui avait permis de se souvenir de ce qu'il avait expliqué. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu que les délais légaux pour contester le licenciement de A _____ avaient été respectés. S'agissant des motifs de licenciement, l'instruction de la cause n'avait pas permis de rendre vraisemblable le fait que le licenciement de l'employée avait reposé sur des motifs abusifs. En premier lieu, les parties se trouvaient dans un processus de reprise d'activité de l'employée, processus qui avait finalement abouti à une impasse, puisque A _____ ne voulait pas reprendre son poste au département des D _____ et B _____ ne pouvait pas lui en offrir un autre dans un département différent. En deuxième lieu, l'employée avait renoncé à déposer plainte auprès de l'organe compétent pour le harcèlement moral qu'elle affirmait avoir subi. Aucune pièce ne permettait de confirmer ses dires et son licenciement était intervenu plusieurs mois après la fin de sa mission à E _____. Le lien de causalité entre ce différend et le licenciement faisait manifestement défaut. En troisième lieu, A _____ avait travaillé jusqu'au 6 septembre 2021, de sorte que de nombreux mois s'étaient écoulés depuis le début de son arrêt de travail jusqu'au licenciement, durant lesquels son Talent Manager avait tenté de lui trouver une nouvelle mission. Si le licenciement avait été fondé sur une attitude prétendument conflictuelle de l'employée, B _____ n'aurait pas cherché à placer son employée dans un

nouveau poste alors que celle-ci se trouvait en incapacité de travail. Les motifs avancés par B_____, à savoir l'absence de mission disponible correspondant aux souhaits de l'employée et le refus de cette dernière de continuer dans son département initial, étaient, de leurs côtés, rendus vraisemblables. L'employée avait explicitement indiqué ne plus souhaiter évoluer au sein du département des D_____ et souhaitait changer de département. Son Talent Manager avait tenté de trouver une alternative pouvant la satisfaire, notamment en transmettant son dossier ou en s'enquérant des postes disponibles au sein des départements EcoSec et Logistique, sans succès. Même à considérer que B_____ n'avait pas cherché suffisamment activement une mission à son employée, le licenciement n'en aurait pas été abusif pour autant, le droit suisse ne prévoyant aucune obligation en ce sens à la charge de l'employeur. Le Tribunal a relevé également que la procédure interne menée par la L_____ suivant ses propres règles, un licenciement pouvait être considéré vicié selon cette commission sans pour autant constituer un licenciement abusif au sens du droit suisse. A_____ avait perçu une indemnité de licenciement équivalente à un mois de salaire, de sorte que même à considérer son licenciement abusif, une indemnité supérieure n'aurait pas été allouée, l'éventuelle violation commise n'aurait pas été considérée comme grave et les rapports de travail n'avaient duré que trois ans. EN DROIT 1.

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 formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} 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). 2. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré son licenciement comme étant abusif. 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 1^{er} 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, 2^{ème} éd., 2022, n. 10 ad art. 336 CO).

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).

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, 2^{ème} 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).

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 (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).

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).

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).

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). 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).

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, 2^{ème} 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). 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. 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 encontre, 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. 4

décembre 2021, le licenciement n'est intervenu que quatre mois plus tard, de sorte que le lien de causalité ne saurait être retenu. Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable avoir été licenciée en raison du conflit l'opposant à son ancien supérieur hiérarchique. 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 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.

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 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 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.

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). * * * * * 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.