

GE_GERICHTE C/21357/2015 vom 21. November 2017

GE Cour de justice, 2017-11-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_21357_2015

FR: GE_GERICHTE C/21357/2015 du 21 novembre 2017

IT: GE_GERICHTE C/21357/2015 del 21 novembre 2017

Regeste

CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; CERTIFICAT DE TRAVAIL | CO.336.1 D

Erwägungen

E. 16

juin 2016, à l'issue de laquelle il a ouvert les débats principaux et a rendu une ordonnance de preuves. Les parties ont été entendues le 31 août 2016 et ont persisté dans leurs conclusions. L'employeur a confirmé que le licenciement de A_____ était la conséquence de son attitude, de son comportement et de ses performances, ce que l'employée a contesté. A_____, âgée de quarante-trois ans, a déclaré n'avoir pas encore retrouvé un emploi. Concernant les vacances non prises par l'employée à la fin du mois de juin 2015, les parties sont tombées d'accord sur le chiffre de

E. 20

jours. S'agissant enfin du certificat de travail, A_____ a précisé que le certificat que lui avait adressé son ancien employeur était correct s'agissant de la liste des tâches mentionnées; en revanche, les appréciations étaient erronées. Selon elle, le certificat intermédiaire de 2009 était celui qui se rapprochait le plus de la réalité. f. Le 1^{er} septembre 2016, A_____ a formé une requête d'amplification et a conclu à la condamnation de B_____ et de C_____ au paiement des sommes brutes de 71'289 fr. 85 à titre de licenciement abusif avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015, de 5'868 fr. 80 à titre d'heures supplémentaires avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015 et de 7'308 fr. à titre d'indemnité pour vacances avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015. C_____ et B_____ ont conclu à l'irrecevabilité de ces conclusions. g. Les témoins D_____, E_____, F_____, G_____, H_____ et J_____ ont été entendus lors des audiences des 7 septembre, 12 octobre et 9 novembre 2016. Leurs déclarations ont été reprises et intégrées ci-dessus dans la mesure utile. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience du 9 novembre 2016, les parties ayant plaidé et persisté dans leurs conclusions. E. a. Dans le jugement attaqué, le Tribunal des prud'hommes a considéré que seule B_____ avait la légitimation passive. La requête d'amplification formée le 1^{er} septembre 2016 était irrecevable, dans la mesure où elle avait été déposée après l'ouverture des débats principaux et ne reposait sur aucun fait ou moyen de preuve nouveau. Pour le surplus, au vu des circonstances et de la proximité temporelle entre le courriel de A_____ du 17 avril 2015 et le courrier de réorientation de l'employeur du 5 mai 2015, il existait des indices suffisants de l'existence d'un lien entre le conflit entre l'employée et son supérieur hiérarchique et le licenciement de la première. Or, l'employeur n'avait pas démontré avoir pris des mesures appropriées pour tenter d'aplanir le conflit entre A_____ et son supérieur, de sorte que le licenciement de cette dernière revêtait un caractère abusif. L'employée avait disposé d'un

délai de six semaines pour se réorienter et elle avait pu bénéficier du soutien de ses supérieurs dans ses démarches. Compte tenu des circonstances et de la durée des rapports de travail, il convenait de lui allouer la somme nette de 25'000 fr., en tenant compte d'un salaire mensuel brut de 9'585 fr. 35. S'agissant des autres points contestés en appel, le Tribunal a considéré que la prise de vacances en nature demeurerait possible pendant la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2015, durant laquelle l'employée avait été libérée de son obligation de travailler. En ce qui concernait le libellé du certificat de travail, l'employée n'avait pas démontré de manière suffisante les éléments qu'elle souhaitait y voir figurer et la reprise invariable du contenu d'un certificat de travail intermédiaire datant de plus de cinq ans n'apparaissait pas envisageable. b. Les arguments développés par les parties à l'appui de leurs appels respectifs seront développés en tant que de besoin dans la partie EN DROIT ci-dessous. A_____ sera désignée comme l'appelante et B_____ comme l'intimée. EN DROIT 1. 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 imparti par la loi (art. 311 al. 1 CPC), et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel principal est ainsi recevable. L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC). 1.2 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC; Hohl, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416) dans les limites posées par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) applicables à la présente cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 a contrario CPC), dans la mesure où elle porte sur une valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr. 1.3 Le jugement attaqué a débouté A_____ de sa demande, en tant qu'elle était dirigée contre C_____ (chiffre 3 de son dispositif). Dans le cadre de son appel, l'appelante a certes mentionné C_____ sur la première page de son écriture, mais elle n'a pas conclu à l'annulation du chiffre 3 du dispositif du jugement litigieux et n'a pris aucune conclusion à l'encontre de C_____. Il sera donc constaté, en tant que de besoin, que C_____ n'est plus partie à la procédure. 2. Dans son appel joint, l'intimée a conclu à l'annulation du chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué, au motif que le licenciement signifié à l'appelante n'était pas abusif. Le motif premier de ce licenciement était l'impossibilité pour l'appelante d'atteindre les performances requises, avec la précision qu'elle avait été évaluée entre 2010 et 2013 sur la base d'objectifs financiers adaptés à ses problèmes de santé. 2.1.1 Selon 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, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 2.1.2 En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'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 tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt du Tribunal fédéral

4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les références citées). 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 (art. 328 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.3; 4C.343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 7). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017; 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Il importe peu qu'en réalité sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Enfin, 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). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 et les arrêts cités). 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; 123 III 246 consid. 4b). 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. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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 et les réf. citées). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. citées).

2.2 Dans le cas présent, il résulte du dossier que l'intimée a signifié à l'appelante, par courrier du 5 mai 2015, avoir constaté depuis la fin de l'année 2014 une forte détérioration de ses performances, lesquelles n'atteignaient pas les objectifs fixés et se situaient largement en-dessous de la moyenne attendue, son comportement, tant à l'égard de ses collègues que de sa ligne hiérarchique, ne donnant pas non plus satisfaction. Un délai au 19 juin 2015 était accordé à l'appelante pour se réorienter, à défaut de quoi son contrat de travail serait résilié pour le 30 septembre 2015. Or, ce courrier faisait directement suite au courriel du 17 avril 2015 par lequel l'appelante s'était plainte auprès de E_____ de l'attitude adoptée à son égard par D_____. Bien que F_____ ait affirmé, lors de son audition devant le Tribunal des prud'hommes, que le courrier de la banque n'était pas une sanction suite à l'envoi du courriel du 17 avril 2015, elle a toutefois admis n'être pas en mesure de dire si une proposition de réorientation professionnelle aurait été adressée à l'appelante en l'absence dudit courriel. Le courrier du 5 mai 2015 fait par ailleurs expressément référence au courrier électronique du 17 avril 2015 et à l'existence d'un conflit entre l'appelante et son supérieur direct. Il découle de ce qui précède que l'appelante a rendu

hautement vraisemblable l'existence d'un lien entre l'envoi de son courriel du 17 avril 2015, les mauvaises relations qu'elle entretenait avec D_____ et son licenciement. L'intimée de son côté a allégué que le principal motif du licenciement était l'impossibilité pour l'appelante d'atteindre les performances requises. Cette affirmation n'est toutefois confirmée ni par les pièces produites, ni par les enquêtes. En ce qui concerne les performances de l'appelante, la Chambre des prud'hommes relève que les " feedback reports " de 2012 et de 2013 faisaient état d'une bonne performance globale et d'objectifs atteints, voire dépassés; les commentaires qui accompagnaient ces rapports étaient élogieux, s'agissant tant des compétences professionnelles de l'employée que de son attitude. Quant aux points à améliorer, ils apparaissaient peu importants par rapport aux nombreux points forts de l'appelante. L'intimée n'apparaît guère crédible lorsqu'elle tente de minimiser la portée de ces rapports en prétendant que les objectifs financiers qui avaient été fixés à l'employée étaient adaptés à ses problèmes de santé. En effet, une telle réserve ne transparaît pas de ces deux rapports, quand bien même ceux-ci font état du fait que l'appelante ne travaillait pas à 100%. Bien au contraire, celui portant sur l'année 2013 relève qu'en dépit de son activité à temps partiel l'employée avait accepté d'assumer davantage de responsabilités et d'affronter de nouveaux défis. L'appelante a fait l'objet d'un dernier " feedback report " pour l'année 2014, lequel a été établi le 6 février 2015. A nouveau, ce document mentionne une bonne performance globale et des objectifs atteints, voire dépassés. Seuls les " financial objectives " ont été déclarés partiellement atteints, ce qui n'a pas été contesté par l'employée. Les commentaires concernant l'activité et le comportement de l'appelant étaient à nouveau très positifs, puisqu'elle était notamment décrite comme enthousiaste, construisant des relations solides avec ses clients, la qualité de ses services correspondant aux plus hautes attentes de la société. Quant aux points à améliorer, admis par l'employée, ils concernaient l'augmentation de la clientèle et le nombre des visites à celle-ci. Le contenu de ce dernier rapport est par conséquent en contradiction avec la thèse soutenue par l'intimée selon laquelle l'appelante était, déjà dans les derniers mois de l'année 2014, incapable d'atteindre les performances requises. L'augmentation de salaire accordée à l'appelante à compter du mois de février 2015 (son salaire mensuel brut ayant été porté de 9'166 fr. 65 à 9'583 fr.) et le versement régulier de bonus, y compris au début de l'année 2015, viennent également contredire les allégations de l'intimée. Il résulte certes du dossier que le 24 octobre 2014 D_____ s'était plaint auprès de E_____ de l'attitude de l'appelante, avec laquelle il avait eu un entretien et dont le "comportement" ne lui convenait pas. Il n'était toutefois pas question de mauvaises performances ou d'objectifs non atteints et les critiques émises par D_____ n'ont par ailleurs pas été reprises dans le dernier " feedback report " établi à peine trois mois plus tard. La Chambre des prud'hommes considère que si réellement la qualité du travail fourni par l'appelante avait été insuffisante, le dernier " feedback report " n'aurait pas eu la même teneur et l'employée aurait été mise en demeure d'améliorer ses performances à bref délai. Or, tel n'a pas été le cas, le " feedback report " établi au début du mois de février 2015 ne laissant en aucune manière entendre que l'intimée songeait à licencier l'appelante. Cette dernière n'a pas, postérieurement à ce rapport, fait l'objet du moindre rappel à l'ordre ou de la moindre pression dans le but de l'inciter à améliorer la qualité de ses prestations. Ces éléments viennent confirmer le fait que la décision de résilier le contrat de travail de l'appelante a été prise en raison de son courriel du 17 avril 2015 et de son conflit avec son supérieur hiérarchique, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal des prud'hommes. A cet égard, il est significatif que F_____, après avoir eu connaissance du courriel du 17 avril 2015 de l'appelante, se soit adressée à D_____ afin qu'il lui fasse part de ses doléances à

l'égard de celle-ci. Le courriel du 27 avril 2015 n'avait par conséquent rien de spontané, mais faisait écho aux critiques émises par l'appelante quelques jours plus tôt. La Chambre des prud'hommes relèvera enfin que l'intimée n'a pas apporté la preuve du fait que le comportement adopté par l'appelante aurait été inadéquat. Le seul témoin à s'être exprimé sur cette question, H_____, n'a pas confirmé les prétendues absences injustifiées de l'employée de son poste de travail, ni les longs téléphones privés. S'il a fait état d'une réticence chez l'appelante à s'adapter aux changements intervenus, ses déclarations ne permettent pas de justifier son licenciement, sans que la possibilité lui ait été donnée d'améliorer, le cas échéant, les points qui de l'avis de l'employeur auraient justifié de l'être. Il résulte de ce qui précède que le congé notifié à l'appelante doit être considéré comme un congé de repréailles, alors qu'elle s'était adressée à E_____ afin de lui faire part des difficultés qu'elle rencontrait avec son supérieur hiérarchique direct, la procédure n'ayant pas démontré qu'elle en aurait été seule responsable. Comme l'a également retenu à juste titre le Tribunal des prud'hommes, l'employeur n'a rien mis en œuvre pour résoudre ce conflit, dont il ne conteste pas avoir eu connaissance, contrairement aux obligations qui étaient les siennes sur la base de l'art. 328 CO, se contentant de procéder au licenciement de l'employée. Le congé est dès lors abusif et l'appel joint formé par l'intimée infondé sur ce point. 3. Dans son appel, A_____ conteste le montant de l'indemnité pour licenciement abusif qui lui a été alloué par le Tribunal des prud'hommes, qu'elle considère insuffisant. Elle fait valoir la gravité de la faute commise par son ancien employeur, la gravité de l'atteinte subie, la longue durée des rapports de travail et les effets économiques du licenciement. Elle réclame par conséquent la somme de 62'138 fr. 80 correspondant, selon elle, à six mois de salaire. 3.1.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'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. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO). 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; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2006 du 20 février 2007 consid. 3.1.1). Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c, in JT 1998 I 300); 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 391 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et 4C.370/2006 précité). En ce qui concerne la faute de l'employeur, il résulte de la casuistique tirée de la jurisprudence en matière de congés de repréailles que l'indemnité se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire (arrêt 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1 et les références citées). En ce qui concerne le comportement des parties, il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017

consid. 6.2.1). 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 la moyenne des salaires de la dernière année (ATF 136 III 552 consid. 6.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les réf. citées).

3.1.2 Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). Si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus (art. 322a al. 1 CO). Il s'agit là d'une part variable du salaire (ATF 139 III 155). Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties (art. 1 CO). Il s'agit tout d'abord d'établir si le bonus est déterminé (respectivement déterminable) ou indéterminé (respectivement indéterminable). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention; la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2 p. 407 s. et les références citées). En cas de revenus moyens et supérieurs, le Tribunal fédéral a estimé qu'un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être, par exception à la règle de la liberté contractuelle, considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. La gratification (art. 322d CO) doit en effet rester accessoire par rapport au salaire; elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1 et 4.2).

3.2.1 Dans le cas d'espèce, l'appelante a implicitement intégré, dans son salaire, le bonus qu'elle a régulièrement perçu. Or, il y a lieu de considérer que le bonus en question, non déterminé et non déterminable objectivement, doit être qualifié de gratification au sens de l'art. 322d CO. Par ailleurs, son montant a toujours été accessoire par rapport au salaire versé à l'appelante, puisqu'il correspondait, au maximum, à moins de deux mois de salaire brut. Il découle de ce qui précède que le bonus ne saurait être intégré dans le salaire de l'appelante. Ainsi, seul le montant de 9'583 fr. doit être pris en considération pour le calcul de l'indemnité équitable, étant précisé qu'il ne ressort pas du dossier que l'appelante percevait un treizième salaire.

3.2.2 L'appelante a été engagée par l'intimée en 1994; au moment de son licenciement, elle avait par conséquent totalisé plus de vingt ans d'activité à son service et était âgée d'un peu plus de quarante ans. L'employée a été licenciée à la suite d'un courriel adressé à sa hiérarchie, dans lequel elle se plaignait de ses relations difficiles avec son supérieur direct, étant relevé qu'il ne semble pas que l'appelante ait eu, à d'autres moments, des conflits avec ses responsables. L'intimée n'a pris concrètement aucune mesure pour tenter de résoudre le conflit, E _____ s'étant contenté de suggérer à l'appelante d'en discuter directement avec le principal intéressé. En dépit des années d'ancienneté de l'employée et de ses excellents " feedback reports ", l'intimée n'a pas jugé utile de lui proposer un autre poste à l'interne. Il sera également retenu que l'employeur n'a pas immédiatement procédé au licenciement de l'appelante, mais lui a accordé un délai de six semaines (délai qualifié malgré tout de court par F _____) pour lui permettre de trouver, à l'interne ou dans une autre banque, un

nouveau poste de travail. Il ressort également de la procédure que D_____ lui a fourni les coordonnées d'une personne de contact en relation avec deux postes ouverts auprès de deux banques, que lui-même et E_____, ainsi que le département des ressources humaines, se tenaient à sa disposition afin de l'aider dans ses démarches et que ses recherches d'emploi étaient prioritaires par rapport au travail qui lui incombait. L'appelante n'a pas allégué avoir pris contact avec la personne dont son supérieur lui avait remis les coordonnées, ni avoir sollicité l'aide du département des ressources humaines, ni de ses supérieurs. Au vu de l'ensemble des circonstances retenues ci-dessus, l'indemnité allouée par le Tribunal des prud'hommes, inférieure à trois mois de salaire, apparaît insuffisante. Il se justifie d'allouer à l'appelante une indemnité correspondant à cinq mois de salaire, soit de 48'000 fr. en chiffres ronds. Une telle indemnité est d'autant plus justifiée que l'appelante n'a pas été en mesure de retrouver rapidement en emploi. Le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera dès lors annulé et l'intimée condamnée à payer à l'appelante, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, la somme de 48'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er octobre 2015.

4. L'appelante considère que c'est à tort que les premiers juges ont retenu qu'elle pouvait prendre les 20 jours de vacances qui lui restaient au moment de la résiliation de son contrat de travail pendant le délai de résiliation.

4.1 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO). La créance en espèces pour des vacances non prises naît lorsque celles-ci ne peuvent plus être accordées en nature (ATF 131 III 451). Le principe de l'obligation d'octroyer les vacances en nature trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé (ATF 106 II 152 consid. 2 p. 154); il n'est cependant pas absolu; en effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour le faire (art. 329 al. 3 CO); cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_748/2012 du 3 juin 2013, consid. 2.5).

4.2 Dans le cas d'espèce, le contrat de travail de l'appelante a été résilié le 26 juin 2015 pour le 30 septembre 2015, le délai de congé étant ainsi de trois mois et l'employée ayant été libérée de l'obligation de travailler à compter du 1 er juillet 2015. Il est établi, car non contesté par les parties, que le solde des vacances auquel l'employée avait droit au moment de la résiliation des rapports de travail était de 20 jours. A l'instar du Tribunal des prud'hommes, la Cour considère que ce solde de vacances pouvait être pris durant les trois mois de délai de congé, dont deux mois entiers pouvaient encore être consacrés à la recherche d'un nouvel emploi, étant précisé que l'employée avait déjà bénéficié de six semaines, à compter du 5 mai 2015, durant lesquelles ses démarches pour se réorienter avaient été prioritaires à son travail. Il découle de ce qui précède que le jugement de première instance doit être confirmé sur ce point et l'appelante déboutée de ses conclusions.

5. L'appelante persiste à réclamer la délivrance d'un certificat de travail conforme à ses attentes et considère que les premiers juges n'ont pas examiné le caractère incomplet du certificat délivré par l'employeur, la satisfaction de ce dernier quant au travail fourni n'y étant pas mentionnée. Il apparaissait de surcroît incongru que le certificat de travail soit signé par D_____, soit la personne avec laquelle A_____ rencontrait des difficultés.

5.1 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de

son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). L'art. 330a al. 1 CO répond à un double but parfois contradictoire consistant à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (Stahelin, Zürcher Kommentar, 4^{ème} éd., 2014, n° 1 ad art. 330a CO). L'employeur est libre d'apprécier les prestations du travailleur. Dans les limites de la bonne foi, il peut et doit faire des appréciations défavorables si elles sont pertinentes et fondées. L'employeur a en principe le choix de la formulation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_137/2014 consid. 4). Par le biais de l'action en correction du certificat le salarié peut requérir que le libellé de celui-ci soit modifié notamment sur l'appréciation subjective émise par l'employeur lorsque ce dernier a exercé son pouvoir d'appréciation d'une façon clairement contraire à la bonne foi. Le fardeau de la preuve incombe au travailleur. S'il entend obtenir un certificat attestant qu'il a donné pleine et entière satisfaction, le salarié doit prouver que ses prestations étaient au-dessus de la moyenne (Aubert CR-CO I, 2^{ème} éd. 2012 n° 6 ad art. 330a CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 et 4A_127/2007 consid. 7).

5.2 A l'instar du Tribunal, la Chambre des prud'hommes considère que l'appelante ne peut prétendre à la délivrance d'un certificat de travail identique au dernier certificat intermédiaire qui lui avait été délivré plusieurs années avant la fin des rapports de travail. Pour le surplus, le certificat établi par l'employeur est conforme aux exigences de l'art. 330a CO, puisqu'il contient des indications, au demeurant élogieuses, portant sur la qualité de son travail et son comportement. Ce document relève en effet le fait que l'appelante était un cadre responsable, capable de fixer des priorités et de mener à bien l'exécution de son travail, autonome et précise; elle avait été en mesure de répondre aux attentes des clients et de leur fournir des solutions adaptées à leurs besoins. L'intimée a également souligné la maîtrise des langues de l'employée, ses capacités rédactionnelles et sa manière consciencieuse et réfléchie de travailler. L'intimée a en outre formulé des appréciations positives sur l'attitude et la présentation de l'employée, laquelle était appréciée des clients, de ses supérieurs et de ses collègues. L'appelante n'est ainsi pas parvenue à démontrer que le certificat litigieux est lacunaire, inexact ou trompeur. Le fait qu'il soit signé notamment par D_____ est sans importance, dans la mesure où son contenu ne prête pas le flanc à la critique. Le jugement de première instance sera dès lors confirmé sur ce point.

6. Les frais de l'appel principal seront arrêtés à 800 fr. (art. 71 RTFMC), l'appel joint n'ayant pas atteint la valeur litigieuse fixée par l'art. 71 RTFMC permettant de fixer un émolument. Aucune des parties n'ayant entièrement obtenu gain de cause sur appel principal, il se justifie de répartir les frais à parts égales entre les parties (art. 106 al. 2 CPC). Les frais seront entièrement compensés avec l'avance de frais versée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève. L'intimée sera en conséquence condamnée à verser à l'appelante la somme de 400 fr. à titre de remboursement de sa part de frais. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A_____ et l'appel joint formé par B_____ contre le jugement JTPH/71/2017 rendu le 10 février 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21357/2015. Constate, en tant que de besoin, que C_____ n'est plus partie à la procédure. Au fond : Annule le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué et cela fait, statuant à nouveau : Condamne B_____ à payer à A_____ la somme de 48'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015. Confirme pour le surplus le jugement querellé. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 800 fr., les met à la charge des parties à concurrence de la moitié chacune et les compense

avec l'avance versée, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne en conséquence B_____ à payer à A_____ la somme de 400 fr. à titre de remboursement de frais.
Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.