

# GE\_GERICHTE C/24374/2012 vom 14. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_24374\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24374_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/24374/2012 du 14 octobre 2014

IT: GE\_GERICHTE C/24374/2012 del 14 ottobre 2014

## Regeste

INCAPACITÉ DE TRAVAIL; RÉSILIATION ABUSIVE; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | CO.336

## Erwägungen

### E. 17

mars 2011. Son salaire a été fixé à 135'852 fr. par an, payable en 12 mensualités de 11'321 fr. Les deux parties au contrat de travail étaient conscientes du fait que B\_\_\_\_\_ n'avait ni le diplôme en fiscalité ou droit commercial, ni l'expérience requise pour ce poste et qu'elle devrait bénéficier d'une formation avant de devenir complètement opérationnelle. Le travail de B\_\_\_\_\_ pour les six premiers mois de l'année 2011 a été évalué avec la note "3 – strong", sur une échelle de 1 à 5, 5 étant la plus mauvaise note. Pour les six premiers mois de l'année, l'évaluation rédigée par son supérieur au sein du département "Tax – Holding" est la suivante : "En général, la performance de B\_\_\_\_\_ était très bonne. (...) B\_\_\_\_\_ est très dévouée et essaie toujours d'assumer les différents aspects de son activité en apportant les informations exigées en temps voulu. Il s'agit d'une année transitoire pour B\_\_\_\_\_ qui a pris la fonction de "deputy QI manager" depuis le mois de juillet tout en continuant à assumer la transition en douceur avec ses tâches précédentes. Le fait que nous n'ayons pas encore recruté de personne pour ce poste n'a pas encore permis à B\_\_\_\_\_ de prendre entièrement possession de sa nouvelle position. Le seul point à améliorer est qu'il est important pour B\_\_\_\_\_ de rester calme et de se comporter comme un ambassadeur du département fiscal avec d'autres interlocuteurs, même si leur opinion/attitude est injuste/inadéquate. J'encourage B\_\_\_\_\_ à continuer à transmettre les questions à ses supérieurs et à demander des retours d'information appropriés." Sous la rubrique "évaluation du comportement" figure la mention suivante : " Dans l'ensemble B\_\_\_\_\_ a prouvé sa capacité à communiquer avec différents interlocuteurs externes (...) sur des projets complexes (...). B\_\_\_\_\_ doit continuer dans cette voie. Il est important pour B\_\_\_\_\_ de renforcer sa capacité à travailler avec les membres directs de son équipe. Cette attitude de collaboration est la clé de son succès dans son nouveau rôle." Pour les six derniers mois de l'année, B\_\_\_\_\_ a reçu une note de "4 – inconsistant". Son évaluation, rédigée par la cheffe du département fiscal, est la suivante : "Depuis début juin, B\_\_\_\_\_ a changé d'activité pour un rôle de "QI deputy manager". Compte tenu des difficultés à engager quelqu'un pour sa précédente position, B\_\_\_\_\_ est restée impliquée dans certaines [des] tâches liées à son ancien poste. Depuis octobre, B\_\_\_\_\_ travaille complètement sur les aspects QI, principalement en se concentrant sur l'apprentissage des aspects importants du "reporting". Cela dit, dans ce domaine, il y a quelques inquiétudes dans la façon dont B\_\_\_\_\_ interagit non seulement avec les membres directs de l'équipe mais aussi avec les autres personnes. Il est important pour B\_\_\_\_\_ de démonter une attitude plus coopérative et aussi d'être plus

réceptive à la critique constructive du management ou d'autres collègues car cela est important dans son nouveau rôle. Je suis confiante que maintenant que nous avons clarifié les différentes tâches dans le domaine QI, qu'elle sera en position de mieux se concentrer sur les attributions essentielles et gèrera avec succès les travaux de "reporting" mais également le "monitoring" des aspects de documentation". B\_\_\_\_\_ a indiqué, à la fin du rapport d'évaluation, qu'elle n'était pas du tout d'accord avec la note de 4 qui lui avait été attribuée, au motif que celle-ci était purement subjective. D. A partir du 30 mars 2012, B\_\_\_\_\_ n'est plus venue travailler.![endif]>![if> Il ressort d'un certificat médical établi le 15 mai 2012 par son médecin traitant qu'elle souffrait de divers troubles d'ordre psychologique compatibles avec un mobbing dont elle se disait victime sur son lieu de travail. Elle était sous tranquillisants et un traitement antidépresseur était envisagé. Le 9 juillet 2012, une expertise psychiatrique, rendue sur mandat de C\_\_\_\_\_, à la requête de A\_\_\_\_\_, a été établie. Il ressort de cette expertise que l'incapacité de travail de B\_\_\_\_\_ était justifiée. Une reprise du travail auprès du même employeur pourrait se faire à 100% dès le 15 août 2012. La reprise pourrait se faire auprès d'un autre employeur ou du chômage un mois plus tôt. Il ressort du rapport d'expertise que B\_\_\_\_\_ avait exprimé le souhait de reprendre une activité professionnelle mais ne désirait plus travailler auprès de son employeur actuel, car elle avait peur d'une rechute. L'expert précisait à ce sujet qu'il était prêt à soutenir une éventuelle lettre du médecin traitant allant dans le sens d'une démission pour raison médicale. En effet la capacité de travail de B\_\_\_\_\_ serait plus rapidement trouvée auprès d'un autre employeur ou du chômage. Copie de ce rapport a été transmise à B\_\_\_\_\_ le 13 juillet 2012. E. Par courrier du 23 juillet 2012, A\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail de B\_\_\_\_\_ dans les termes suivants :![endif]>![if> "Suite à la conversation téléphonique d'aujourd'hui avec [le] département RH au sujet de votre absence prolongée pour raison de santé depuis le 30 mars 2012, nous confirmons avoir dû prendre les dispositions nécessaires pour assurer la bonne marche du service auquel vous appartenez. Par conséquent, nous sommes malheureusement contraints de résilier votre contrat de travail avec effet au 30 septembre 2012, conformément au délai de congé légal de 2 mois pour la fin d'un mois (335 c/CO)". Le 24 août 2012, B\_\_\_\_\_ a fait savoir à A\_\_\_\_\_ que son arrêt maladie résultait du mobbing subi au sein de la banque. Elle était apte à reprendre son emploi le 15 août 2012 de sorte qu'il n'y avait pas de motif de licenciement. L'employeur était mis en demeure de lui verser 20'000 fr. à titre de réparation morale et 60'000 fr. à titre d'indemnité pour résiliation injustifiée. Par courrier du 20 septembre 2012, A\_\_\_\_\_ a contesté les prétentions de B\_\_\_\_\_. F. B\_\_\_\_\_ a retrouvé un emploi dès le 1 er octobre 2012 au sein d'une autre banque en tant que fiscaliste opérationnelle avec titre de fondé de pouvoir.![endif]>![if> G. Par demande déposée devant le Tribunal des prud'hommes (ci-après le Tribunal) le 19 décembre 2012, suite à l'échec de la conciliation tenue le 18 décembre 2012, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement de 115'096 fr. 40 à savoir 67'926 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort-moral et 27'170 fr. 40 à titre d'indemnité pour violation de la personnalité, le tout avec suite de frais et dépens. Par la suite, B\_\_\_\_\_ a renoncé à sa conclusion en indemnité pour tort-moral.![endif]>![if> Elle a allégué que le congé était abusif car exclusivement fondé sur sa maladie, laquelle était justifiée par expertise. Elle avait été victime de mobbing de la part de ses collègues D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Elle n'avait pas été formée pour son nouveau poste et était exclue des réunions. E\_\_\_\_\_ s'était approprié son poste. Son employeur avait violé son devoir de protéger sa personnalité. Par mémoire en réponse déposé le 12 avril 201, A\_\_\_\_\_ a conclu au

déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions avec suite de frais et dépens. Elle a contesté le caractère abusif du licenciement ainsi que les allégations de mobbing . Il existait au sein de la banque une procédure spécifique pour dénoncer les cas de mobbing et B\_\_\_\_\_ ne s'était jamais plainte à qui que ce soit à ce sujet . Elle avait reçu une formation et n'avait jamais été exclue des réunions. Son licenciement était justifié par le fait que le département devait être réorganisé après sa longue absence. En outre, le travail de l'employée ne donnait pas satisfaction et son comportement envers ses collègues et supérieurs laissait à désirer. Lors de son audition par-devant le Tribunal en date du 11 juin 2013, la représentante d'A\_\_\_\_\_ a indiqué que le licenciement était lié à la maladie de B\_\_\_\_\_, qui avait mis dans l'embarras la société, puisqu'elle avait débuté deux semaines avant l'échéance d'un grand "reporting" . Toutefois cela n'était pas l'unique cause puisque A\_\_\_\_\_ n'était pas satisfaite de son travail et du fait qu'elle manquait de collégialité. Enfin, A\_\_\_\_\_ pensait que B\_\_\_\_\_ n'avait pas l'intention de réintégrer son poste. H. Les éléments pertinents suivants résultent des enquêtes diligentées par le Tribunal ainsi que des pièces produites :!

[endif]>![if> - Les employés de la banque n'ont pas constaté que B\_\_\_\_\_ avait fait l'objet de mobbing , étant précisé qu'elle ne s'était jamais plainte de cela, en dépit de l'existence d'une procédure spécifique pour ce faire, accessible à tous les employés sur le site de la banque. Elle n'avait pas été tenue à l'écart, ni exclue de réunions ou de formations (témoins G\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_). Le seul témoignage en sens contraire est celui de H\_\_\_\_\_, qui a indiqué qu'il y avait une "certaine connivence" entre Mesdames D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, à ne pas intégrer B\_\_\_\_\_ en ne l'invitant pas à des réunions importantes et en ne la tenant pas informée. Ce témoin ne travaillait pas dans le même département que B\_\_\_\_\_ et est actuellement en litige avec A\_\_\_\_\_, son avocate étant la même que celle de B\_\_\_\_\_. - D\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont indiqué avoir formé B\_\_\_\_\_, notamment en lui transmettant des documents, lui prodiguant des conseils, l'invitant à des réunions et lui signalant des formations qu'elle a suivies. B\_\_\_\_\_ posait très peu de questions. Selon le témoin E\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ n'avait cependant pas suffisamment de temps à consacrer à cette formation; elle-même lui avait donné des informations sur les choses essentielles et fourni des documents, mais elle ne pouvait pas non plus faire beaucoup, faute de temps. L'ambiance était tendue, la quantité de travail importante. - Le travail de B\_\_\_\_\_ depuis sa nomination comme QI deputy manager n'était pas de grande qualité. Ses relations avec ses collègues étaient parfois difficiles; elle les critiquait et leur donnait des ordres alors qu'elle connaissait mal le travail. Elle avait en particulier parlé de manière inadéquate à E\_\_\_\_\_ (témoin D\_\_\_\_\_). - Il y a eu un litige concernant des dossiers que B\_\_\_\_\_ souhaitait prendre à E\_\_\_\_\_. Ce litige a fait l'objet de plusieurs séances de médiation et a été tranché par D\_\_\_\_\_ en ce sens que les tâches devaient être réparties équitablement entre les deux employées, sans retirer à E\_\_\_\_\_ des dossiers dont elle s'occupait depuis longtemps. Cela n'était pas nécessaire, il y avait assez de travail pour tout le monde, étant souligné qu'il aurait fallu six personnes dans ce département et qu'il n'y en avait que cinq (témoin D\_\_\_\_\_). - Le "rush" pour le reporting avait lieu au mois de mars-avril (témoin D\_\_\_\_\_). Suite à l'absence de B\_\_\_\_\_, les tâches avaient été redistribuées au sein de l'équipe. E\_\_\_\_\_ avait dû travailler le week-end car le délai entre le départ de B\_\_\_\_\_ et le "reporting" était court, mais elle aurait aussi probablement dû le faire même si sa collègue avait été là (témoin E\_\_\_\_\_). - La décision de licencier l'employée a été prise par G\_\_\_\_\_, responsable depuis février 2012 du département fiscal, en accord avec la supérieure de B\_\_\_\_\_ au sein du département QI et les ressources humaines de la banque. Le témoin G\_\_\_\_\_ avait trouvé l'attitude de B\_\_\_\_\_ avant son

congé-maladie très passive. Compte tenu des exigences élevées attendues du département fiscal de la banque, il fallait quelqu'un de transparent et de performant, ce qu'elle ne semblait pas être. I. Par jugement du 31 mars 2014, reçu par les parties le 1<sup>er</sup> avril 2014, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 22'642 fr (ch. 2 du dispositif), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 3), dit que les frais s'élevaient à 1'150.- répartis à raison de 2/3 à charge de A\_\_\_\_\_ et 1/3 à charge de B\_\_\_\_\_ (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ 766 fr. 70 au titre des frais (ch. 5) et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6).! [endif]>! [if> Le Tribunal a retenu que B\_\_\_\_\_ avait valablement fait opposition au licenciement en manifestant son désaccord avec l'existence d'un motif de licenciement avant l'échéance du délai de congé. Le licenciement était abusif car son motif prépondérant était l'absence prolongée de l'employée pour cause de maladie. Les prestations de B\_\_\_\_\_ dans son nouveau poste n'étaient certes pas pleinement satisfaisantes, mais cela tenait au fait qu'elle n'avait pas été suffisamment formée par son employeur, qui savait dès le départ qu'une formation serait nécessaire. B\_\_\_\_\_ n'avait pas été avertie du fait que son travail ne donnait pas satisfaction. Il n'était pas démontré que l'absence de l'employée avait nécessité une réorganisation du travail; en tout état de cause, le licenciement a été signifié alors que l'employée était apte à reprendre son poste moins d'un mois après. Compte tenu du manque d'égard et de considération de l'employeur envers l'employée, de la durée moyennement longue des rapports de travail et du fait que l'intéressée avait retrouvé rapidement un emploi, une indemnité correspondant à deux mois de salaire était adéquate. Par ailleurs, l'existence d'un tort-moral n'avait pas été établie, de sorte que l'employée devait être déboutée de ces conclusions sur ce point. J. Par acte déposé à la Cour de justice le 25 avril 2014, A\_\_\_\_\_ a formé appel de ce jugement dont elle sollicite l'annulation, concluant au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens. [endif]>! [if> Le 6 juin 2014, l'intimée a déposé une écriture en réponse, concluant au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement querellé, avec suite de frais et dépens. Les parties ont encore déposé une réplique et une duplique en date des 1<sup>er</sup> et

## **E. 21**

juillet 2014. Elles ont été informées par avis de la Cour du 28 juillet 2014 de ce que la cause était gardée à juger. Les arguments des parties devant la Cour seront discutés ci-dessous dans la mesure utile. EN DROIT 1. Selon l'art. 308 CPC, 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. [endif]>! [if> En l'espèce, les dernières conclusions de l'intimée portaient sur un montant de 87'926 fr. (soit 67'926 fr. et 20'000 fr.) de sorte que l'appel est recevable. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, l'appel qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable. 2. L'appelante fait en premier lieu valoir que la lettre de l'intimée du 24 août 2012 ne vaut pas opposition au congé au sens de l'art. 336 b al. 1 CO, qui prévoit que la partie qui entend demander une indemnité pour licenciement abusif doit faire opposition par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'appelante n'explique en rien en quoi le courrier de l'intimée, intervenu avant la fin du délai de congé, qui indique clairement que celle-ci estime le congé infondé et réclame une indemnité pour résiliation injustifiée ne correspondrait pas aux exigences légales. Contrairement à ce qu'estime l'appelante, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante avait valablement fait opposition au congé. Ce grief doit par conséquent être

rejeté. 3. L'appelante estime que c'est à tort que le Tribunal a retenu que le licenciement était abusif. Selon elle, le licenciement était motivé par le fait que l'employée ne donnait pas satisfaction dans un poste à responsabilités et qu'elle ne voulait plus revenir travailler. 3.1. 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 au sens des arts. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116). Selon l'art. 336 al. 1 let. a. CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336 c CO n'est pas abusive, à tout le moins si l'incapacité ne trouve pas sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur et pour autant que l'employeur n'exerce pas son droit d'une manière rendant le licenciement abusif (Wylser/ Heinzer, Droit du travail, 2014, p. 630 et réf. citées). L'art. 336 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand 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 p. 514 s. et les nombreux arrêts cités). 3.2. Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui entend en déduire un droit (art. 8 CC), à savoir généralement le travailleur. Comme le fait à établir est de nature psychique, la preuve est difficile à rapporter. C'est pourquoi la jurisprudence admet que 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_408/2011 du 15 novembre 2011, consid. 5.2; 4A\_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.2). Si cette présomption facilite la preuve, elle n'en renverse cependant pas le fardeau; elle ne constitue qu'une preuve par indice. De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif; il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_408/2011 du 15 novembre 2011, consid. 5.2; 4A\_665/2010 du 1<sup>er</sup> mars 2011, consid. 7.2). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif inadmissible, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. Il incombe à l'employeur d'établir qu'il aurait résilié le contrat même en l'absence du motif devant être considéré comme abusif (Wylser/ Heinzer, op. cit., p. 644; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_316/2012 du 1<sup>er</sup> novembre 2012, consid. 2.1; 4A\_430/2010 du 15 novembre 2011, consid. 2.1.3). 3.3. En l'espèce, il ressort du dossier, en particulier de la

lettre de licenciement, de l'audition de l'appelante le 11 juin 2013 et du témoignage de G\_\_\_\_\_, que le motif du congé résidait d'une part dans l'absence pour cause de maladie de l'intimée et, d'autre part, dans le fait que, selon son employeur, l'intimée ne répondait pas aux exigences élevées du poste qu'elle occupait en ce sens qu'elle n'était pas "transparente et performante", selon les termes utilisés par G\_\_\_\_\_. L'absence pour cause de maladie de l'intimée ne constitue pas un motif de congé digne de protection, conformément à l'art. 336 al. 1 let. a. CO. En effet, l'on ne saurait considérer in casu que l'absence de l'intimée pour une durée de 5 mois – soit de mars 2012 avec un retour prévu en août 2012 - a porté, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Aucun témoin n'a déclaré que cette absence avait eu des conséquences importantes sur la bonne marche du travail, même si le "rush" pour le travail de "reporting" avait effectivement lieu aux mois de mars et avril et que l'absence de l'intimée a provoqué une redistribution des tâches dans toute l'équipe. Le fait que le licenciement a été signifié moins d'un mois avant le retour envisagé de l'intimée à son travail indique au contraire que l'appelante ne souhaitait pas que celle-ci reprenne son poste. Il convient par conséquent de déterminer si, sans l'absence pour cause de maladie, l'appelante aurait néanmoins licencié l'intimée. A cet égard la Cour constate qu'aucun témoin n'a indiqué qu'un tel licenciement avait été envisagé avant le congé-maladie de l'intimée. L'intimée n'a qui plus est jamais reçu d'avertissement relatif à un éventuel licenciement. Il n'est pas contesté que l'intimée a donné satisfaction à son employeur de 2007 à juin 2011. Par contre, il ressort de l'évaluation établie en février 2012, que ses débuts dans son nouveau poste de "deputy QI manager" ont été difficiles, notamment en raison d'une part de son manque de formation et, d'autre part, de ses rapports parfois tendus avec ses collègues. A titre préalable, il convient de relever que les accusations de mobbing formulées par l'intimée, contestées par l'appelante, n'ont pas été établies par les enquêtes. Le seul témoignage faisant état d'une "certaine connivence" de trois employées à ne pas intégrer l'intimée doit être apprécié avec réserve, dans la mesure où il émane d'une ex-employée elle-même en litige avec la banque et qui ne travaillait au demeurant pas dans le même département que l'intimée. Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, il résulte des enquêtes, en particulier de l'audition du témoin E\_\_\_\_\_, que l'employeur a eu une certaine part de responsabilité s'agissant du manque de formation de l'intimée. Il était en effet clair dès le départ que l'intimée aurait besoin d'être formée à ses nouvelles tâches, lesquelles étaient, comme le relève l'appelante, complexes et sensibles. Or, les collègues de B\_\_\_\_\_ n'ont eu que peu de temps à consacrer à cette mission, compte tenu de leur charge de travail importante. S'il est vrai que l'intimée semble avoir eu une attitude passive et aurait probablement pu et dû prendre plus énergiquement sa formation en main, ce qui lui était possible de faire dans la mesure où elle avait accès à de nombreux documents (témoins D\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_), l'appelante ne pouvait pas attendre d'elle qu'elle soit rapidement opérationnelle dans son nouveau poste sans un encadrement suffisamment constant. Quant à l'attitude de l'employée envers ses collègues, tant les enquêtes que la lecture des e-mails produits par l'appelante permettent de retenir que, s'il y a eu quelques tensions, imputables en partie au comportement de l'intimée mais également à des lacunes dans l'organisation du département, ces difficultés n'ont pas atteint un seuil de gravité tel qu'il justifiait son licenciement. Le point de désaccord central à cet égard semble avoir été la répartition des tâches entre l'intimée et E\_\_\_\_\_, question qui a finalement été tranchée par D\_\_\_\_\_, suite à plusieurs séances de médiation. Les faiblesses du travail fourni par l'intimée ont été relevées dans son évaluation de février 2012, intervenue peu avant son congé-maladie. Or, rien dans cette évaluation ne permet de retenir que, sans le congé-maladie, les problèmes en

question auraient conduit au licenciement de l'intimée. La supérieure de l'intimée s'est au contraire déclarée confiante que, suite à la clarification de la répartition des tâches, celle-ci serait en mesure de gérer avec succès les travaux qui lui étaient confiés. Compte tenu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'appelante, qui avait la charge de la preuve sur ce point conformément à la jurisprudence précitée, n'a pas établi qu'elle aurait licencié l'intimée en juillet 2012 sans son absence pour cause de maladie, laquelle l'a fait apparaître comme peu "transparente et performante" aux yeux de sa cheffe, G\_\_\_\_\_. Par ailleurs, le fait que l'intimée ait confié à l'expert, dans le cadre de l'expertise médicale, qu'elle ne désirait plus travailler auprès de A\_\_\_\_\_ ne constitue pas un motif justifiant le congé. En effet, une telle déclaration, adressée à un médecin et non directement à l'employeur, alors que l'intimée était sous médicaments (p. 6 du rapport d'expertise) et fragilisée psychologiquement, devait être appréciée avec circonspection par l'employeur. Celui-ci aurait dû à tout le moins interpellé l'employée sur ses intentions, avant de prendre quelque mesure que ce soit. Dans la mesure où cela n'a pas été fait et où l'appelante n'a pas laissé à l'intimée la possibilité de lui communiquer ses intentions, il est inutile de spéculer sur la teneur de celles-ci. Au demeurant, la lettre de licenciement n'indique pas que les rapports de travail prennent fin d'entente entre les deux parties. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a considéré que le congé était abusif. Le montant de l'indemnité allouée par le Tribunal n'est pas critiqué par l'appelante et est conforme aux critères posés par l'art. 336 a CO. Le jugement querellé doit par conséquent être confirmé.

4. 4.1. Sur la base de l'art. 116 CPC, qui permet aux cantons de prévoir des dispenses de frais plus larges, le législateur genevois a prévu la gratuité des procédures prud'homales pour toutes les affaires dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 75'000 fr. en première instance et 50'000 fr. en appel (art. 19 al. 3 let c LaCC). Il a en outre prévu que dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC). Les frais judiciaires, fixés et répartis d'office, sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 105 et 106 CPC).

4.2. En l'espèce, la répartition et la fixation des frais telle qu'opérée par le Tribunal n'est remise en cause par aucune des parties et peut être confirmée. Compte tenu de la valeur litigieuse, des intérêts en jeu et de la complexité de la cause, les frais judiciaires d'appel seront fixés à 2'000 fr. (art. 5 et 71 RTFC) et mis à charge de l'appelante qui succombe. Il ne sera pas alloué de dépens. \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 31 mars 2014. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr. et condamne A\_\_\_\_\_ à les verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christiane VERGARA PIZZETTA, juge salariée; 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.