

GE_GERICHTE C/25408/2021 vom 21. April 2023

GE Cour de justice, 2023-04-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_25408_2021

FR: GE_GERICHTE C/25408/2021 du 21 avril 2023

IT: GE_GERICHTE C/25408/2021 del 21 aprile 2023

Erwägungen

E. 4

L'appelante conclut, subsidiairement, à ce que le congé qui lui a été notifié soit considéré comme abusif, non seulement dans la manière dont il lui a été signifié mais aussi en raison du motif invoqué et de la disproportion des intérêts en présence.

E. 4.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'abus est en principe retenu lorsque le motif de résiliation invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2).

E. 4.1.1

Le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Ainsi, lorsqu'il prononce un licenciement, l'employeur a un devoir de protéger la personnalité de son collaborateur (art. 328 CO). Il doit notamment veiller à ne pas licencier selon des modalités stigmatisantes, avoir cherché à résoudre les conflits de personnalité et avoir procédé à des " aménagements raisonnables " afin de maintenir la relation de travail dans des situations où se présentent des difficultés liées à des aspects de la personnalité tels qu'un handicap, une maladie ou une religion (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1). Le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation ou, de manière plus générale, s'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2^e éd. 2022, n. 92 ad art. 336 CO; Wyler/Heinzer, op. cit. , p. 813). Selon la

jurisprudence, l'idée au premier plan de la protection contre un congé abusif est d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de pure convenance personnelle de l'employeur. Cela peut être le cas lorsque l'employeur notifie le congé pour donner l'impression qu'il a pris des mesures adéquates (licenciement " fusible "), en faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'employé à conserver un emploi dans lequel il s'est investi pendant de nombreuses années. De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se séparer à tout prix d'un collaborateur et qui a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé. Pour contrecarrer l'intérêt évident de l'employé au maintien du contrat, l'employeur doit ainsi être en mesure de démontrer qu'il peut se prévaloir d'un intérêt digne de protection au licenciement du travailleur concerné (Dunand, op. cit. , n. 90 ad art. 336 CO et les arrêts cités; Wyler/Heinzer, op. cit. , p. 819).

E. 4.1.2

Un " motif économique " constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Des motifs économiques peuvent se définir comme des motifs non inhérents à la personne du salarié, c'est-à-dire des raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles (Dunand, op. cit. , n. 108 ad art. 336 CO et les références citées).

E. 4.1.3

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de " preuve par indices ". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2).

E. 4.1.4

Selon l'art. 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la

fin du contrat, sous peine de péremption.

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante s'est opposée au congé aux termes de son courrier à l'intimée du 28 juin 2021, soit avant l'échéance du délai de congé. Elle a ensuite introduit l'action en conciliation le 7 janvier 2022, soit dans le délai de 180 jours suivants la fin des rapports de travail qui est intervenue le 31 juillet 2021. Ainsi, les délais légaux ont été respectés et il y a lieu d'examiner si le congé est abusif.

E. 4.2.1

L'appelante soutient que le congé serait abusif en raison du manque d'égards dont avait fait preuve l'intimée à son endroit dans le contexte du licenciement. En outre, elle fait valoir que son licenciement serait fondé sur un motif de pure convenance personnelle de l'employeuse et consacrerait une disproportion manifeste entre les intérêts en présence. De son côté, l'intimée soutient avoir licencié l'appelante pour un motif économique, la restructuration de la société ayant eu pour conséquence la suppression du poste qu'elle occupait.

E. 4.2.2

Il y a lieu de déterminer si le motif de congé avancé par l'appelante est le motif réel ou s'il s'agit d'un motif fictif. En l'occurrence, il apparaît que la réorganisation interne de l'intimée correspond au motif réel du licenciement de l'appelante. En effet, le poste qu'elle occupait était lié au précédent directeur de l'intimée, qui avait quitté l'entreprise au plus tard en juin 2020. Si l'appelante n'a pas été licenciée en même temps que le précédent directeur, il n'a pas été démontré que l'intimée aurait assuré à l'appelante le maintien de son poste sur le long terme. La restructuration a pris un certain temps puisque, suite au départ de C_____, la direction a été assurée ad interim par deux personnes distinctes. Ainsi, le fait qu'il se soit écoulé un certain temps entre le départ du précédent directeur et le licenciement de l'appelante ne suffit pas à faire apparaître comme fictif le motif de licenciement invoqué par l'intimée. Par ailleurs, le fait que la direction ait été reprise par deux personnes rend hautement vraisemblable que celles-ci soient parvenues à se répartir, avec l'aide d'un autre collaborateur, les tâches précédemment assumées par l'appelante, ce d'autant qu'il n'a pas été démontré que le poste de cette dernière aurait été repourvu par un tiers après son licenciement. Le congé notifié à l'appelante n'est ainsi pas abusif quant au motif invoqué.

E. 4.2.3

Il y a encore lieu d'examiner si le licenciement est abusif dans la manière dont il a été donné et/ou dans la disproportion des intérêts en présence. Il ressort du dossier qu'à compter de la mi-octobre 2020, l'intimée était informée du fait que l'appelante souffrait d'une maladie grave. Dans ses courriels des 16 et 19 octobre 2020, cette dernière a en effet expressément attiré l'attention de son employeuse sur le fait qu'elle devait consulter un oncologue – soit un médecin spécialisé dans l'étude, le diagnostic et le traitement des cancers – en lien avec les tumeurs qui avaient été détectées. Par courriel du 24 octobre 2020, l'appelante a en outre signalé à l'intimée que les dernières analyses avaient révélé la présence de tumeurs à deux endroits, en dépit de sa récente opération, et qu'elle était atteinte d'un " type de cancer rare " dont le traitement demeurerait incertain à ce stade. Alors qu'elle venait d'apprendre que sa maladie – potentiellement incurable – évoluait de façon inquiétante, l'appelante, à peine arrivée sur son lieu de travail (dans les circonstances déjà évoquées ci-avant), a été convoquée par ses supérieurs qui lui ont signifié abruptement qu'elle était licenciée et qu'elle devait de surcroît quitter les lieux avec effet immédiat. Elle a ensuite été escortée par

un informaticien à son poste de travail pour récupérer ses affaires, devant ses collègues, alors qu'aucun reproche n'avait été formulé à son endroit quant à la qualité de son travail et/ou sa loyauté envers l'entreprise. Ce faisant, l'intimée a, comme retenu par le Tribunal, fait preuve d'un manque considérable d'égards et d'empathie envers l'appelante. Au mépris de son obligation de protéger la personnalité d'une employée sérieusement atteinte dans sa santé, l'intimée a en effet décidé de la mettre à l'écart dès son retour au travail, sans même s'enquérir de l'évolution de sa maladie et sans lui avoir proposé, en préalable au licenciement, d'aménager ses tâches pour lui faciliter cette période de vie particulièrement difficile; ce manque total d'égard est d'autant plus malvenu que la réorganisation de la société n'avait rien d'urgent, l'appelante ayant continué à exercer ses fonctions plus de sept mois après le départ du précédent directeur. A l'instar des premiers juges, la Cour retiendra que dans ces circonstances, l'intimée, par son attitude désinvolte et inconsidérée, a porté une atteinte illicite à la personnalité de l'appelante et agi de manière fautive, n'ayant pris aucune mesure pour préserver une employée qu'elle savait pourtant fragilisée et vulnérable. Comme l'a retenu le Tribunal, le comportement de l'intimée a été bien au-delà de la maladresse, puisque le congé a créé une charge psychologique supplémentaire sur l'appelante – déjà éprouvée par sa maladie – qui a subi une nouvelle incapacité de travail, dès le 19 février 2021, attestée par son psychiatre, causée, à tout le moins en partie, par le licenciement. Son état psychologique s'est ainsi progressivement dégradé, l'appelante ayant dû prendre un traitement médicamenteux à compter du 12 juillet 2021, alors qu'elle n'était déjà plus en incapacité de travail en raison de son traitement contre le cancer et ce, depuis la fin du mois de février 2021. A la lumière de ce qui précède, il appert que l'intimée a porté une atteinte grave aux droits de la personnalité de l'appelante dans le contexte global du licenciement, eu égard à la manière dont celui-ci a été signifié, l'intimée ayant exercé son droit de résilier le contrat sans aucun ménagement en faisant fi de la période de vie critique traversée par l'appelante. Le licenciement revêt dès lors un caractère abusif. 5. Reste à déterminer le montant de l'indemnité à laquelle l'appelante peut prétendre. 5.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). 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-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 2 CO). L'indemnité en raison du congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 132 II 115 consid. 5.6, in JT 2006 I p. 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 4.1). Par sa fonction punitive, elle exerce, ou devrait exercer, un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (Bruchez/ Mangold/ Schwaab, op. cit. , n. 2 ad art. 336a CO). La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (" indemnité "); elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'Etat, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. L'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis , elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3). 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, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes

sur le marché du travail, de la situation économique des parties et d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1; Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit. , n. 3 ad art. 336a CO; Dunand, op. cit. , n. 14 ad art. 336a CO). Par mois de salaire, il faut entendre le salaire brut (cf . art. 322 CO), augmenté de toutes les prestations qui ont un caractère salarial, comme la part proportionnelle du treizième salaire, les provisions ou encore le remboursement forfaitaire des frais ayant un caractère salarial (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.1; 4A_571/2008 du 5 mars 2009; Dunand, op. cit. , n. 12 ad art. 336a CO). L'indemnité prévue par l'art. 336a al. 2 CO n'étant pas de nature salariale, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et ne donne pas lieu à la perception des cotisations sociales (ATF 123 V 5 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.3 et les références citées, WYLER/HEINZER, op. cit. , p. 830). Le Tribunal fédéral a accordé quatre mois de salaire à une infirmière scolaire licenciée en raison de son refus d'accepter un nouveau contrat de travail impliquant une réduction très importante de son taux d'activité. Le Tribunal fédéral a pris en compte dans cette affaire, le fait qu'elle était employée depuis sept ans, qu'elle était gravement atteinte dans sa santé et en arrêt maladie au moment du licenciement ainsi que le fait que le licenciement lui a été annoncé en la prenant par surprise lors d'une réunion à laquelle elle avait été invitée pour d'autres motifs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4). 5.2 En l'espèce, les éléments déterminants pour fixer la quotité de l'indemnité allouée à l'appelante sont les circonstances du licenciement, à savoir le manque considérable d'égards et d'empathie dont a fait preuve l'intimée le 30 novembre 2022, celle-ci ayant agi sans ménagement vis-à-vis d'une employée qu'elle savait gravement atteinte dans sa santé, ainsi que les conséquences que ce licenciement a eues sur l'état psychique de l'appelante. Il y a encore lieu de tenir compte du fait que les rapports de travail n'avaient duré que trois ans au moment où le licenciement a été annoncé à l'appelante, que celle-ci était alors âgée de 49 ans et qu'elle a retrouvé un travail assez rapidement, soit en octobre 2021, mais à un taux réduit et pour un salaire inférieur. Dès lors, la quotité de l'indemnité allouée au vu des circonstances du cas d'espèce sera arrêtée à 33'700 fr., correspondant à environ quatre mois de salaire ($[7'778 \text{ fr.} \times 13 \text{ mois}] / 12 \text{ mois} \times 3 \text{ mois}$). Ce montant portera intérêt à 5% l'an à compter de la fin des rapports de travail, à savoir le 31 juillet 2021.

E. 6

L'intimée fait grief au Tribunal d'avoir alloué une indemnité pour tort moral à l'appelante.

E. 6.1

Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 49 al. 1 CO). Lorsque le salarié subi une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation morale. En effet, vu sa finalité réparatrice, cette indemnité embrasse toutes les atteintes du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat et ne laisse donc pas de place à l'application cumulative de l'art. 49 CO. Seule est réservée l'hypothèse dans laquelle l'atteinte aux droits de la personnalité du travailleur serait à ce point grave qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire du travailleur ne suffirait pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1; Dunand, op. cit. , n. 35 ad art. 336a CO; Wyler/Heinzer, op. cit. , p.

832).

E. 6.2

En l'espèce, dans la mesure où une indemnité correspondant à quatre mois de salaire a été allouée à l'appelante pour licenciement abusif, dite indemnité couvre l'atteinte à la personnalité subie par celle-ci. L'appelante ne peut dès lors pas prétendre à une indemnité additionnelle pour tort moral. Le chiffre 8 du dispositif du jugement entrepris doit ainsi être annulé.

E. 7

L'intimée reproche au Tribunal de ne pas avoir correctement retranscrit la date de la fin des rapports de travail dans le certificat de travail de l'appelante.

E. 7.1

Selon l'art. 330a al. 1 CO, 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. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

E. 7.2

En l'espèce, il a été retenu plus haut (cf . consid. 3.3 supra) que les rapports de travail ont pris fin le 31 juillet 2021. Il y a dès lors lieu de modifier le certificat de travail de l'appelante dans le sens d'un remplacement de la date du 31 décembre 2021, retenue par le Tribunal, par la date du 31 juillet 2021. Ainsi, le contenu du certificat de travail que l'appelante sera condamnée à délivrer à l'intimée est le suivant (les passages modifiés sont indiqués en gras) : " Nous, soussignés B_____ SA (B_____ SA), attestons que Madame A_____, née le _____ 1971, a été employée à 100% dans notre entreprise du 21 août 2017 au 31 juillet 2021 , en qualité d'assistante administrative. Dans ce cadre, Madame A_____ a eu pour tâches: Secrétariat B_____ et B_____ SA: - Assistance au Secrétaire Général et, à compter de mai 2019, du Directeur général dans la gestion de ses affaires courantes (traitement du courrier et des appels, gestion et organisation de l'agenda, classement, suivi des dossiers, facturation, etc.); - Préparation, rédaction et diffusion des convocations et des procès-verbaux; - Organisation et participation aux évènements B_____ (assemblée générale, apéritif de fin d'année, séance d'information, évènement collaborateurs, etc.); - Mise en page de divers documents (invitation, brochure, circulaire,...); - Mise en forme et diffusion de la revue de presse hebdomadaire, de bulletins d'information et de la documentation professionnelle via L_____. Gestion du site internet B_____ et des réseaux sociaux: - Participation à la mise à jour du site internet en coordination avec ses collègues; - Élaboration et suivi de la page LinkedIn. Suppléance au sein du Pôle Métiers: - Suppléance de la Secrétaire administrative dans le traitement du courrier (ouverture et affranchissement) ainsi que dans la mise en place et le rangement des salles de séances; - Participation à la permanence téléphonique et à l'intendance. Au bénéfice de solides connaissances professionnelles et d'une grande expérience, Madame A_____ a accompli ses tâches avec engagement et professionnalisme. Elle a montré une bonne capacité d'adaptation ce qui lui a permis de comprendre notre structure complexe et de collaborer efficacement avec les différents interlocuteurs de nos institutions. Madame A_____ a fait preuve de flexibilité face à une charge de travail conséquente ou dans un contexte difficile.

Grâce à ses bonnes compétences tant techniques qu'humaines, elle a fourni un travail de qualité à notre entière satisfaction. Nous tenons à souligner qu'elle a mis à notre profit ses connaissances et son intérêt pour différents outils informatiques digitaux. Grâce à son amabilité, son esprit d'équipe ainsi que son sens de la collaboration, Madame A_____ était très appréciée par l'ensemble de ses interlocuteurs. Elle entretenait de bonnes relations tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues. Dans le cadre d'une restructuration interne, Madame A_____ a quitté notre entreprise au 31 juillet 2021, libre de tout engagement envers nos institutions, excepté celui lié au secret professionnel et au secret AVS. Nous la remercions de sa collaboration et formulons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière professionnelle. Ainsi fait à Genève, le 2 juillet 2021." Le chiffre 9 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors annulé et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

E. 8

8.1 La valeur litigieuse étant supérieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est onéreuse et les frais judiciaires seront arrêtés à 500 fr. (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Ils seront mis à la charge de l'intimée qui succombe pour l'essentiel dans ses conclusions (art. 106 al. 2 CPC). Elle sera ainsi condamnée à verser 500 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, au titre de frais judiciaires d'appel.

E. 8.2

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 24 mai 2023 par A_____ contre le jugement JTPH/122/2023 rendu le 21 avril 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25408/2021. Déclare recevable l'appel interjeté le 23 mai 2023 par B_____ SA contre ce même jugement. Au fond : Annule les chiffres 3 à 9 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau : Condamne B_____ SA à verser à A_____ une indemnité de 33'700 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2021. Condamne B_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail conforme au consid. 7.2 du présent arrêt. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr. et les met à la charge de B_____ SA. Condamne en conséquence B_____ SA à verser 500 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, 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.