



**Partie appelante**

Madame T\_\_\_\_\_

**Dom. élu** : Me Christian BRUCHEZ

Rue Verdaine 12

Case postale 3647

1211 Genève 3

**Partie intimée**

E\_\_\_\_\_ SA

**Dom. élu** : Me Christian LUSCHER

Cours des Bastions 14

Case postale 401

1211 Genève 12

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 4 novembre 2010

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Christophe PRADERVAND et Amico BIFULCI, juges employeurs

MM Yves DUPRE et Luis Carlos SOTTO MAYOR, juges employés

Mme Hermione STIEGER, greffière d'audience

**EN FAIT**

Par acte expédié le 25 janvier 2010, T\_\_\_\_\_ (ci-après l'appelante) appelle d'un jugement TRPH/842/2009, rendu le 23 décembre 2009.

A teneur de ce jugement, le Tribunal des prud'hommes, groupe 1, après avoir rétracté un précédent jugement rendu par défaut, la déboute de son action en paiement, dirigée en premier lieu contre E\_\_\_\_\_ SA et Groupe A\_\_\_\_\_ SA, pris conjointement et solidairement, et dans un second temps contre E\_\_\_\_\_ SA uniquement, et met à sa charge fr. 1'000.-, destinés à couvrir partiellement les frais entraînés par son défaut.

Ladite action, intentée le 26 septembre 2008, tendait au paiement de fr. 47'000.- nets avec intérêts à 5% l'an dès le 24 septembre 2008, soit fr. 20'000.- à titre de tort moral pour violation de l'art. 328 CO et fr. 27'000.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

En substance et en résumé, le Tribunal des prud'hommes, groupe 1, a d'une part nié la légitimation passive de E\_\_\_\_\_ SA s'agissant de la prétention fondée sur l'art. 328 CO ; il a, d'autre part, retenu que le licenciement litigieux ne présentait pas de caractère abusif.

Devant la Cour, l'appelante reprend ses conclusions de première instance à l'encontre de E\_\_\_\_\_ SA. Elle ne conteste pas sa condamnation aux frais de la procédure par défaut.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement attaqué.

Les éléments suivants résultent du présent dossier et de la procédure C/3020/2009, dont l'apport a été ordonné par les premiers juges :

- A. A.a.** Le Groupe A\_\_\_\_\_, dont font partie les sociétés concernées par la présente procédure, est actif dans l'horlogerie de luxe.

Le groupe est composé d'un certain nombre de sociétés, dont la plupart comportent dans leur raison sociale les termes "A\_\_\_\_\_", et dont les actionnaires sont A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, directement ou indirectement par le biais d'autres sociétés. La plupart des sociétés du groupe - dont celles concernées par la présente procédure - ont pour administrateurs B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_.

Font partie du groupe, sans que cette liste puisse être qualifiée d'exhaustive, les sociétés suivantes :

- Groupe A\_\_\_\_\_ SA, avec siège à Genève, ayant pour but social la création, la production, la fabrication et la commercialisation de produits d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de composants horlogers et industriels, l'achat ; la promotion, l'administration, la gestion, l'exploitation et la location dans le domaine de l'immobilier ; enfin la participation à d'autres entreprises ainsi que l'établissement de filiales et de succursales en Suisse et à l'étranger ;

- Groupe D\_\_\_\_\_ SA, avec siège à Z\_\_\_\_\_, qui a repris par fusion les actifs et passifs d'une société F\_\_\_\_\_ SA et dont le but social est à peu de choses près similaire à celui de Groupe A\_\_\_\_\_ SA, mais qui comprend en sus le dessin et l'assistance technique pour l'horlogerie et le haut de gamme ;

- G\_\_\_\_\_ SA, qui, en 2005, a absorbé par fusion les sociétés H\_\_\_\_\_ SA, I\_\_\_\_\_ SA et J\_\_\_\_\_ SA ;

- K\_\_\_\_\_ SA, L\_\_\_\_\_ SA, M\_\_\_\_\_ SA ;

- E\_\_\_\_\_ SA, dès début 2007 ;

- N\_\_\_\_\_ SA, O\_\_\_\_\_ SA, P\_\_\_\_\_ SA.

**A.b.** Dans l'ensemble, chaque société a dans le groupe une tâche spécifique.

Ainsi, pour l'essentiel, Groupe A\_\_\_\_\_ SA s'occupe de l'aspect commercial et de la vente des montres produites par d'autres sociétés du groupe ; K\_\_\_\_\_ SA, L\_\_\_\_\_ SA et M\_\_\_\_\_ SA produisent des composants de montres ; E\_\_\_\_\_ SA assemble les composants et G\_\_\_\_\_ SA procède à l'emboîtement de ceux-ci.

N\_\_\_\_\_ SA est responsable d'une marque spécifique ; O\_\_\_\_\_ SA assure la production des pierres précieuses et P\_\_\_\_\_ SA est responsable des boutiques A\_\_\_\_\_ à Genève.

Les diverses activités des sociétés du groupe se déroulent sur plusieurs sites ; en particulier, G\_\_\_\_\_ SA exploite un site à Z\_\_\_\_\_ (GE), alors que E\_\_\_\_\_ SA a ses locaux à Y\_\_\_\_\_ (VD).

**B. B.a.** Avant 2005, les sociétés H\_\_\_\_\_ SA, G\_\_\_\_\_ SA, M\_\_\_\_\_ SA et L\_\_\_\_\_ SA avaient chacune leur propre service de ressources humaines (RH).

Le 12 juillet 2005, après l'absorption de H\_\_\_\_\_ SA, I\_\_\_\_\_ SA et J\_\_\_\_\_ SA par G\_\_\_\_\_ SA sous la raison sociale G\_\_\_\_\_ SA, l'ensemble des collaborateurs "du Groupe A\_\_\_\_\_" a reçu un courrier informatif exposant qu'en raison de la "forte

croissance" du groupe, il avait "semblé logique et naturel de ne plus opérer de distinction" entre les quatre sociétés concernées par la fusion, au motif que "tant les fonctionnements de ces sociétés sont étroitement liés et poursuivent le même but : la fabrication et l'assemblage des composants destinés aux montres produites par le Groupe A\_\_\_\_\_". Les employés ont été informés qu'ils seraient désormais tous employés de G\_\_\_\_\_ SA ; leur statut demeurerait inchangé et les "départements de production" seraient renommés, selon un nouvel organigramme, qui préciserait aux collaborateurs à quel département ils seraient "désormais rattachés, tant pour l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes et pour les formalités pratiques (comptabilité, bureau du personnel, etc.) liées à leur emploi au sein de G\_\_\_\_\_ SA".

**B.b.** Les comptabilités des différentes sociétés du groupe sont demeurées séparées et n'ont pas été consolidées.

En revanche, "pour des motifs évidents de rationalisation des coûts, certaines divisions de management" ont été "regroupées en un seul service et centralisées". Tel a été en particulier le cas du service des ressources humaines.

Plus spécifiquement, de la fusion intervenue en 2005 et jusqu'à fin juillet 2007, G\_\_\_\_\_ SA avait deux employées RH, lesquelles travaillaient séparément: Q\_\_\_\_\_ s'occupait du département "boîtes" venant de H\_\_\_\_\_ SA, alors que R\_\_\_\_\_ s'occupait depuis 2002 de G\_\_\_\_\_ SA et, dès début 2007, également de E\_\_\_\_\_ SA.

A la démission de R\_\_\_\_\_ à fin juillet 2007, les services RH du département "boîtes" de H\_\_\_\_\_ SA, de G\_\_\_\_\_ SA et de E\_\_\_\_\_ SA ont été réunis et confiés à Q\_\_\_\_\_, laquelle dispose d'une procuration inscrite au registre du commerce, avec signature collective à deux, notamment tant dans la société G\_\_\_\_\_ SA que dans la société E\_\_\_\_\_ SA. Selon l'intimée, c'est toutefois en sa qualité de responsable RH, et non en sa qualité de fondée de procuration de l'une ou l'autre des sociétés que Q\_\_\_\_\_ "s'adresse aux employés à titre individuel".

**B.c.** Plus spécifiquement encore, les différents postes que l'appelante a occupés pour trois différentes sociétés du "Groupe A\_\_\_\_\_" (cf. *infra*) ont été répertoriés sur une seule et unique fiche personnelle (pce 4 intimée).

- C. L'appelante a été engagée le 1<sup>er</sup> mai 2001 par H\_\_\_\_\_ SA, en qualité d'ouvrière polyvalente, moyennant un salaire mensuel brut de fr. 3'200.- versé treize fois l'an, pour une activité de 100%.

Elle a travaillé pour cette société d'abord au département "étampage", puis au département "satinage cran-haut".

L'appelante dit avoir sollicité ce déplacement car elle souhaitait parfaire sa formation, alors que l'intimée soutient que ce déplacement a été nécessaire en raison de l'attitude peu conciliante de l'appelante vis-à-vis de ses collègues.

L'intimée ne justifie toutefois ni de reproches qui auraient été faits à l'appelante au sujet de son attitude ou de la qualité de son travail, ni d'avertissements qui lui auraient été adressés et le certificat de travail établi le 30 novembre 2003 par H\_\_\_\_\_ SA indique qu'elle a exécuté toutes les tâches inhérentes à son poste de travail d'une manière consciencieuse et assidue. Sur cette base, la Cour tient pour acquis que l'employée a donné satisfaction pendant sa période de travail chez H\_\_\_\_\_ SA.

- D.** Par courrier du 25 novembre 2003, portant en exergue la mention "votre transfert au sein de la société G\_\_\_\_\_ SA", signé par la responsable RH de H\_\_\_\_\_ SA et contresigné par l'appelante sous la mention "lu et approuvé", H\_\_\_\_\_ SA a confirmé à l'appelante qu'à la suite de sa demande et à l'entretien qu'elle avait eu avec son supérieur, son travail auprès de cette société prendrait fin le 30 novembre 2003 et que, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2003, elle "recommencerait son activité au sein de G\_\_\_\_\_ SA". Ce courrier précise ce qui suit : "Bien que vous serez (*sic*) au bénéfice d'un nouveau contrat de travail, vous conserverez tous vos droits acquis lors de votre transfert (vacances, bonus/malus, etc.). En revanche, votre 13<sup>ème</sup> salaire vous sera payé au prorata du temps travaillé au sein de H\_\_\_\_\_ SA".

L'intimée soutient derechef que ce déplacement a été rendu nécessaire en raison des problèmes relationnels que connaissait l'appelante au sein de son équipe, mais ne justifie ni de remarques, ni d'avertissements qu'elle lui aurait adressés à ce sujet. L'appelante, pour sa part, soutient qu'elle a été transférée, à l'instar de deux autres ouvrières, à la demande d'un responsable d'atelier, après une discussion au sujet du fait que ce dernier fumait le cigare, ce qui incommodait les ouvrières.

R\_\_\_\_\_, responsable RH depuis 2002 pour G\_\_\_\_\_ SA, s'est occupée du déplacement en question. Elle ignorait les motifs qui avaient conduit à celui-ci, mais pouvait dire qu'un tel transfert constituait une promotion.

S\_\_\_\_\_ (Secrétaire chez G\_\_\_\_\_ SA, qui s'occupait de la comptabilité de plusieurs sociétés du groupe et travaillait également pour le service RH), a indiqué que l'appelante ne s'était jamais plainte de quoi que ce soit. Elle a appris que celle-ci avait demandé trois transferts, avec l'accord de son responsable direct, en

raison de problèmes relationnels avec ses collègues. Selon U\_\_\_\_\_ (employé du groupe depuis 14 ans) en revanche, les transferts de poste se faisaient "toujours à la demande du travailleur, afin de progresser".

- E. E.a.** Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2003, l'appelante a ainsi travaillé pour G\_\_\_\_\_ SA sur le site de Z\_\_\_\_\_, en qualité de contrôleur des mouvements, au département "emboîtage".

Un nouveau contrat de travail a été signé le 30 janvier 2004 par l'appelante et G\_\_\_\_\_ SA, sur un papier à l'en-tête "A\_\_\_\_\_ GENEVE", ce contrat prenant effet le 1<sup>er</sup> décembre 2003. La fonction de l'appelante était qualifiée "d'auxiliaire en horlogerie" et le salaire brut convenu était de fr. 3'500.- versé treize fois l'an. Il était prévu un temps d'essai de trois mois. Son supérieur hiérarchique était V\_\_\_\_\_.

**E.b.** Le 8 septembre 2004, l'appelante a obtenu un aménagement à l'horaire normal de travail, en ce sens qu'elle pouvait être absente de son travail le mercredi après-midi et effectuer les heures ainsi non travaillées les autres jours. Cette autorisation, "reconsidérable" en tout temps et conservant un caractère temporaire, dépendait "de l'activité du département (...), puisque la productivité reste prioritaire sur les besoins du personnel".

L'autorisation était soumise à une évaluation en octobre 2004 et son maintien dépendait de l'évolution de la quantité de travail à effectuer au sein du département, l'influence du nouvel horaire sur la qualité de son travail et "l'évolution de sa situation personnelle".

Il n'est pas allégué que cette dérogation horaire n'aurait pas été reconduite.

- F. F.a.** L'appelante travaillait dans un grand atelier sis au premier étage, comportant 6 à 8 établis ; elle était chargée du contrôle des mouvements après leur assemblage et avant leur emboîtage par d'autres employés.

Elle avait de bonnes relations avec ses collègues (témoins U\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_, X\_\_\_\_\_) et la responsable RH R\_\_\_\_\_ (qui s'est occupée du dossier de l'appelante jusqu'en été 2007) n'a jamais été amenée à lui adresser d'avertissement, les choses se "passant plutôt bien".

L'appelante ne s'est pas plainte de ses conditions de travail jusqu'au printemps 2007.

**F.b.** Le samedi 24 mars 2007, l'appelante ne s'est pas présentée au travail, alors qu'elle devait effectuer des heures supplémentaires. Selon ses dires, elle avait été dispensée de venir travailler par U\_\_\_\_\_, chef d'atelier, et AA\_\_\_\_\_, chef de stock, ce qui n'a toutefois pas été confirmé par le premier nommé, celui-ci déclarant l'avoir renvoyée à requérir cette autorisation de V\_\_\_\_\_.

Le travail supplémentaire de ce samedi-là consistait à emboîter des montres destinées au salon horloger. Il était en effet d'usage, au sein du groupe, que les travailleurs soient requis de travailler, le soir et/ou le week-end, durant trois périodes dans l'année, soit au printemps avant le salon horloger, avant l'été et avant les fêtes de fin d'année ; ces périodes étaient indiquées au personnel en début d'année. Les ouvriers n'étaient pas individuellement requis de faire lesdites heures supplémentaires, mais la direction attendait d'eux qu'ils le fassent, des primes étant offertes en fonction de leur assiduité.

**F.c.** A la suite de cette absence, l'appelante a eu un entretien le 26 mars 2007 avec V\_\_\_\_\_, dans le bureau de ce dernier, lors duquel elle dit s'être expliquée de son absence et avoir présenté ses excuses pour les éventuels désagréments que celle-ci aurait pu provoquer. Selon ses dires, V\_\_\_\_\_ s'était mis à crier, lui reprochant d'être de mauvaise foi et de vouloir reporter la responsabilité de ses absences sur ses chefs ; il avait également frappé du poing sur la table et proféré des propos vexatoires à son endroit (dont la teneur exacte n'a toutefois pas été précisée) ; après l'avoir renvoyée en la "menaçant d'une lettre d'avertissement", il l'avait faite revenir et avait alors continué à la traiter "avec mépris" et à "l'agresser verbalement".

Le témoin W\_\_\_\_\_, qui occupait un établi proche du bureau de V\_\_\_\_\_, a confirmé avoir entendu V\_\_\_\_\_ "crier sur l'appelante" et "l'engueuler" d'abord à sa place de travail, puis dans son bureau ; il avait également tapé du poing sur la table ; il était question d'heures supplémentaires et "qu'elle devait les faire". Ce témoin a précisé qu'il arrivait à V\_\_\_\_\_ d'avoir cette attitude avec d'autres de ses subordonnés ; cela l'avait choquée que cela arrive à l'appelante, qui était "une fille calme et qui n'avait pas de problèmes". Un autre témoin a précisé qu'il était arrivé à V\_\_\_\_\_ de licencier sur le champ les employés ayant refusé de travailler le samedi, ce qui l'avait choquée.

**F.d.** Après cet entretien, V\_\_\_\_\_ a affecté l'appelante à un travail consistant à contrôler et nettoyer les glaces, à savoir les verres des montres déjà emboîtées. Ce déplacement ne se justifiait pas par l'absence de qualité du travail de l'appelante ; au contraire, il avait désorganisé le travail de l'atelier (tém. X\_\_\_\_\_).

L'appelante était exclusivement chargée de ce travail, dans un assez petit local dépourvu de fenêtres, sans installation d'aération ou de ventilation spécifique (le renouvellement de l'air se faisant par courant d'air indirect), qu'elle partageait avec deux ou trois autres personnes et dont une photographie confirme le caractère confiné.

L'activité de l'appelante consistait à vérifier les verres des montres déjà emboîtées et à les nettoyer, ce qui nécessitait parfois de les décoller. Auparavant, personne n'avait été chargé de ce travail à plein temps, chaque ouvrier chargé de l'emboîtement y procédant lui-même, mais confier ce travail à l'intimée permettait un meilleur rendement (tém. W\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_).

**F.e.** Pour l'enlèvement de la colle et le nettoyage des verres, l'appelante était amenée à utiliser les produits suivants, étant précisé qu'une partie seulement des verres nécessitaient un tel traitement :

(1) alcool isopropylique ; produit irritant, narcotisant et facilement inflammable ; l'inhalation des vapeurs peut provoquer somnolence, vertiges, migraine, engourdissement, état maladif, ivresse, narcose ; sa manipulation nécessite en particulier une bonne ventilation/aspiration du poste de travail, une bonne aération du local, même au niveau du sol, le port de gants et d'un masque de protection.

(2) acétone ; produit irritant, narcotisant et facilement inflammable ; l'inhalation des vapeurs peut provoquer somnolence, vertiges, migraine, état maladif, perte de connaissance ; des contacts prolongés peuvent provoquer des dermatoses et une dépression du système nerveux central ; sa manipulation nécessite une bonne ventilation/aspiration du poste de travail, une bonne aération du local, même au niveau du sol, ainsi que le port de gants ; une protection respiratoire n'est pas nécessaire si la pièce dispose d'une bonne ventilation mais doit être utilisée en cas de vapeur/aérosol.

(3) F45 ; produit nocif, facilement inflammable et dangereux pour l'environnement, irritant pour les yeux ; son utilisation nécessite le port de gants et de lunettes de protection hermétiques ; une protection respiratoire n'est pas exigée si le local dispose d'une bonne ventilation ; le produit est suspecté d'avoir un effet cancérigène, sans preuves suffisantes.

Selon l'appelante, l'utilisation des susdits produits lui occasionnait des nausées et des maux de tête et l'intimée n'établit pas lui avoir donné pour instructions de porter un masque, ni avoir mis une telle protection respiratoire à sa disposition. Le témoin W\_\_\_\_\_, utilisatrice occasionnelle de ces produits, a confirmé qu'ils

s'évaporaient vite et avaient une forte odeur, surtout en cas de grosse chaleur et qu'ils lui occasionnaient parfois des nausées ; aucun masque de protection ne lui avait été donné ; elle ne s'en était pas plainte, par peur d'être licenciée (tém. W\_\_\_\_\_).

**F.f.** Le 25 avril 2007, T\_\_\_\_\_ s'est plainte auprès du directeur général de G\_\_\_\_\_ SA du caractère agressif et humiliant des propos tenus par V\_\_\_\_\_ le 26 mars 2007 et de ses conditions de travail depuis lors, notamment de l'utilisation de produits toxiques dans un local clos sans autre protection que des gants. Elle estimait avoir subi une atteinte à sa personnalité, raison pour laquelle elle demandait sa réintégration au service de contrôle des mouvements.

L'appelante s'est également plainte à R\_\_\_\_\_ de ses conditions de travail et a parlé à cette dernière du conflit l'ayant opposée à V\_\_\_\_\_ au sujet d'heures supplémentaires. Comme il "n'y avait pas de possibilité d'échanger avec M. HANA", "il a été décidé d'organiser le transfert" de l'appelante chez E\_\_\_\_\_ SA, où elle conserverait son travail de contrôleuse des mouvements, le site de Y\_\_\_\_\_ ayant au surplus besoin "de quelqu'un ayant ses compétences" ; ce transfert s'était discuté "sur la durée" (tém. R\_\_\_\_\_).

T\_\_\_\_\_ a ainsi effectué une (ou deux) période(s) d'essai chez E\_\_\_\_\_ SA au printemps 2007, puis est revenue chez G\_\_\_\_\_ SA, où elle a continué à être affectée au contrôle et au nettoyage des verres de montres. Selon elle, V\_\_\_\_\_ s'opposait à son transfert chez E\_\_\_\_\_ SA.

Du 14 juin 2007 au 18 septembre 2007 inclus, l'appelante a été en incapacité de travail à 100%, à teneur de certificats médicaux établis par un médecin généraliste ; en août 2007, elle a en outre consulté la section de médecine dentaire des HUG, pour une "crise musculaire hyperalgique au niveau de l'appareil masticateur, en lien avec un stress exogène (... *mot illisible*)". Elle dit avoir, en été 2007, songé à se suicider, ce dont elle n'a toutefois pas parlé à son médecin, lequel ne lui aurait prescrit que des somnifères. Ces derniers allégués ne sont toutefois pas justifiés par pièces.

**G. G.a.** Le 1<sup>er</sup> août 2007, après le départ de R\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ a été chargée de l'ensemble du service RH de G\_\_\_\_\_ SA et E\_\_\_\_\_ SA.

Q\_\_\_\_\_ a contacté l'appelante, alors en arrêt maladie. Cette dernière lui aurait alors expliqué que son travail chez G\_\_\_\_\_ SA ne lui convenait pas, sans lui parler spécifiquement de problèmes en lien avec V\_\_\_\_\_. Q\_\_\_\_\_, après en avoir parlé à V\_\_\_\_\_ et BB\_\_\_\_\_ (responsable chez E\_\_\_\_\_ SA) et avoir reçu l'accord

de B\_\_\_\_\_, lui a alors proposé un transfert chez E\_\_\_\_\_ SA, ce que l'appelante a accepté. Selon Q\_\_\_\_\_, les chefs de production lui avaient indiqué que les précédents transferts de l'appelante avaient été faits à leur demande.

S\_\_\_\_\_ (secrétaire au service RH) a en revanche déclaré que le transfert chez E\_\_\_\_\_ SA s'était fait à la demande de l'appelante. Les chefs de service lui avaient dit que les précédents transferts résultaient d'une demande des chefs de service, en raison de "problèmes relationnels" de l'appelante avec ses collègues.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2007, G\_\_\_\_\_ SA, faisant référence aux discussions ayant eu lieu, a confirmé à l'appelante que son contrat de travail était "transféré au sein de" E\_\_\_\_\_ SA dès le 1<sup>er</sup> novembre 2007 ; l'appelante, bien qu'étant au bénéfice d'un nouveau contrat de travail, conserverait ses droits acquis en termes de vacances, bonus/malus, durée du délai de congé, droit au salaire en cas de maladie ou d'accident. Cependant, "pour des raisons administratives", sa date de sortie de G\_\_\_\_\_ SA se ferait au 31 octobre 2007 et le treizième salaire serait payé au "*prorata* du temps travaillé" chez G\_\_\_\_\_ SA.

Ultérieurement, l'appelante a remercié le service RH pour ce transfert, se déclarant satisfaite de son nouveau poste.

**G.b.** Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2007, l'appelante a ainsi travaillé pour E\_\_\_\_\_ SA, sur le site de Y\_\_\_\_\_, dans le département "logistique, fourniture et stock" dirigé par BB\_\_\_\_\_.

Un nouveau contrat de travail a été établi, sur papier à en-tête de E\_\_\_\_\_ SA mentionnant "Une société du Groupe A\_\_\_\_\_" ; l'appelante était engagée comme auxiliaire en horlogerie, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2007, avec lieu de travail à Y\_\_\_\_\_, étant précisé qu'elle pouvait en tout temps être chargée d'autres travaux "au sein du Groupe A\_\_\_\_\_" et déplacée sur d'autres sites du groupe. Etaient prévus une rémunération mensuelle brute de fr. 4'300.- pour un taux d'occupation de 100%, versée treize fois l'an et un temps d'essai de trois mois.

Aucun certificat de travail n'a été établi par G\_\_\_\_\_ SA, pour la période durant laquelle l'appelante a travaillé pour elle.

**G.c.** Sa supérieure directe était CC\_\_\_\_\_ et deux autres personnes travaillaient dans ce département, soit DD\_\_\_\_\_ et FF\_\_\_\_\_.

CC\_\_\_\_\_ s'occupait de la logistique, à savoir des mouvements de stock sur ordinateur; DD\_\_\_\_\_, FF\_\_\_\_\_ et l'appelante préparaient les "kits" (ensembles de composants fournis par les départements de production et destinés aux

départements d'assemblage) ; elle procédait en outre au contrôle des mouvements et FF\_\_\_\_\_ s'occupait de la logistique et du stock concernant une marque particulière. Selon l'appelante, la préparation des "kits" l'occupait à environ 70% de son temps et le contrôle à environ 30%.

L'appelante avait de bons contacts avec les personnes avec lesquelles elle était en contact et n'a posé aucun problème, que ce soit du point de vue de la qualité de son travail ou de son comportement (tém. CC\_\_\_\_\_); aucun reproche ne lui a été fait et aucun avertissement ne lui a été donné.

- H. H.a.** Dès décembre 2007, le syndicat UNIA a, notamment par voie de presse, dénoncé que la direction des entreprises du Groupe A\_\_\_\_\_ tolérait et couvrait des comportements inadmissibles envers les salariés. Plus spécifiquement, étaient dénoncés le recours systématique et exagéré aux heures supplémentaires, le paiement de ces dernières sans majoration de 25%, des insultes, des harcèlements sexuels et des actes de *mobbing* que la direction aurait tolérés ou couverts. Etaient en particulier visés V\_\_\_\_\_ et BB\_\_\_\_\_.

Les reproches formulés par UNIA ont notamment conduit l'Union des fabricants d'horlogerie de Genève et Vaud à organiser, dès le 13 mai 2008, une procédure de négociation entre partenaires sociaux, lors de laquelle ceux-ci devaient être examinés, un médiateur externe nommé et un règlement d'entreprise établi. Une enquête de l'OCIRT a également été diligentée et la Commission de règlement des conflits collectifs de travail a été saisie. L'issue de ces diverses démarches à ce jour ne résulte pas du dossier.

**H.b.** Une assemblée du personnel de E\_\_\_\_\_ SA et G\_\_\_\_\_ SA, en particulier, a en outre eu lieu le 2 juin 2008, à l'initiative d'UNIA. L'appelante y a participé, à l'instar d'une quarantaine d'autres personnes, mais déclare ne pas y avoir pris la parole. Selon elle, il y a essentiellement été discuté de l'attitude des responsables HANA et GIL à l'égard des employés.

En tous cas deux autres assemblées du personnel ont eu lieu en juin 2008, la dernière le 23 juin 2008, auxquelles l'appelante a également assisté.

GG\_\_\_\_\_, employée de G\_\_\_\_\_ SA qui a assisté à l'une de ces assemblées, à laquelle participaient selon elle 20 à 25 personnes, en a relaté la teneur à Q\_\_\_\_\_, lui signalant spontanément le nom de quelques participants, dont vraisemblablement celui de l'appelante. A sa connaissance, aucune des personnes dont elle avait cité le nom n'avait ensuite été licenciée.

HH\_\_\_\_, convoquée en juin 2009 à une séance réunissant BB\_\_\_\_, B\_\_\_\_, II\_\_\_\_ et V\_\_\_\_, s'est vu demander de signer une lettre en faveur de BB\_\_\_\_, aux fins de contrecarrer les attaques du syndicat à son endroit, ce qu'elle a refusé de faire ; B\_\_\_\_ ou II\_\_\_\_ lui avait alors dit soupçonner l'appelante d'être "à la tête de tous ces évènements". II\_\_\_\_ a contesté que de tels propos aient été tenus.

**H.c.** Le 10 juin 2008, T\_\_\_\_, interrogée par B\_\_\_\_ et II\_\_\_\_ au sujet de ses éventuels reproches envers BB\_\_\_\_, a répondu qu'elle n'en avait pas, mais que BB\_\_\_\_ lui avait demandé de signer une lettre de soutien en sa faveur, ce qu'elle avait refusé de faire. Elle a voulu aborder le comportement de V\_\_\_\_ envers elle au printemps 2007, mais ses interlocuteurs ont refusé d'entrer en matière, la priant d'écrire (tém. CC\_\_\_\_, celle-ci n'ayant toutefois pas saisi quel sujet exact l'appelante voulait aborder).

Le même jour, elle a écrit à II\_\_\_\_ (directeur de G\_\_\_\_ SA), indiquant avoir, le 26 mars 2007, été "victime et humiliée suite au comportement inadmissible" de V\_\_\_\_, avoir beaucoup souffert de cette situation et être "tombée en dépression" durant trois mois et demi, bien qu'elle aimât son travail ; elle regrettait que B\_\_\_\_ lors de sa visite au site de Y\_\_\_\_ le 10 juin 2008, n'ait pas voulu rencontrer ses collègues pour tenter de comprendre la situation consécutive aux méthodes de V\_\_\_\_ et BB\_\_\_\_.

Le 19 juin 2008, G\_\_\_\_ SA lui a répondu que son problème avait été "régulé en 2007" et que des mesures avaient été prises afin éviter qu'une situation similaire à celle qu'elle avait vécue se reproduise. Il lui était en outre rappelé qu'à chaque transfert de poste, malgré le manque d'intégration dont elle avait fait preuve, son employeur avait toujours fait en sorte qu'elle puisse s'épanouir professionnellement ; il lui était suggéré de "laisser le passé".

- I. Par courrier remis en mains propres le 27 juin 2008, E\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de l'appelante pour le 31 août 2008, cette dernière étant immédiatement dispensée de travailler. Le motif invoqué était "la restructuration du département logistique".

A ce moment-là, le salaire mensuel brut de l'appelante était de fr. 4'500.-.

Selon les explications de E\_\_\_\_ SA données dans la présente procédure, un contrôle effectué en mai 2008 (qualifié de périodique) avait révélé que les personnes travaillant dans ce département étaient sous-occupées, ce qui impliquait le licenciement de l'une d'entre elles. Selon Q\_\_\_\_, le choix s'était porté sur l'appelante, même si elle bénéficiait de la plus longue ancienneté, au motif que ses

supérieurs avaient réclamé des "transferts successifs" en raison de difficultés d'intégration et, selon II\_\_\_\_\_, à cause de l'insuffisance de sa productivité et le fait qu'elle ne respectait pas les instructions de BB\_\_\_\_\_.

Selon l'intimée, la décision de licenciement avait été prise fin mai - début juin 2008 par BB\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ et II\_\_\_\_\_, soit, selon ce dernier, avant l'entretien du 10 juin 2008, même s'il n'en avait pas été question à ce moment-là ; une autre personne, travaillant dans un autre département, avait également été licenciée à la même date.

CC\_\_\_\_\_, responsable du service, n'a demandé ni la restructuration de celui-ci, ni le licenciement de l'appelante, au sujet duquel elle n'a pas été consultée. Selon elle, à l'époque, il y avait suffisamment de travail pour quatre personnes et ensuite il y en avait eu moins en raison de la crise. Selon FF\_\_\_\_\_, aucune des quatre employées travaillant dans le service n'était alors sous-occupée. En revanche, de l'avis de JJ\_\_\_\_\_ (horloger chez E\_\_\_\_\_ SA), à l'arrivée de l'appelante chez E\_\_\_\_\_ SA, il y avait deux personnes qui s'occupaient du stock, ce qui était suffisant et, selon KK\_\_\_\_\_ (principal "pourvoyeur" du service du stock sur trois pourvoyeurs en totalité), trois personnes étaient suffisantes pour assurer la mise en stock.

L'appelante justifie avoir effectué des heures supplémentaires en avril et mai 2008 par la production de ses fiches de salaire. HH\_\_\_\_\_, responsable logistique chez E\_\_\_\_\_ SA a confirmé que l'appelante donnait "un coup de main" lors des surcharges de travail, ce qui avait été le cas de janvier à juillet 2008.

Elle n'a pas été remplacée dans son poste chez E\_\_\_\_\_ SA.

- J.** Le 30 juin 2008, la majorité du personnel de Y\_\_\_\_\_ (dont l'appelante) et certains employés du site de Z\_\_\_\_\_ ont participé à un débrayage entre 6h30 et 10h00.

Les employés ayant participé audit débrayage ont reçu un courrier daté du 4 juillet 2008, tenant lieu d'avertissement, les informant qu'une retenue de salaire correspondant à une heure et sept minutes allait être effectuée sur leur paie de juillet 2008. Selon JJ\_\_\_\_\_ (horloger chez E\_\_\_\_\_ SA), qui a participé au débrayage de juin 2008, peu des quarante personnes ayant pris part à celui-ci travaillaient encore pour la société en mai 2009.

A teneur de pièces produites par l'appelante, 7 licenciements sont intervenus chez E\_\_\_\_\_ SA et G\_\_\_\_\_ SA entre juin 2008 et janvier 2009. La demande en justice de LL\_\_\_\_\_ (licencié par G\_\_\_\_\_ SA le 30 juin, pour le 31 août 2008), qui tendait

à la reconnaissance du caractère abusif du congé, en particulier au motif que celui-ci aurait été donné en représailles à sa participation au mouvement du syndicat UNIA en juin 2008, a été rejetée par la Cour d'appel (CAPH/55/2010), la Cour considérant ce fait comme non établi ; il en était de même des atteintes à la personnalité alléguées par l'employé. Les autres licenciements n'ont, semble-t-il, pas été contestés en justice.

- K.** Du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 31 octobre 2008, l'appelante a été en incapacité totale de travail en raison de maladie. Elle déclare avoir consulté un psychiatre en novembre 2008 et avoir alors pris des antidépresseurs pendant quatre mois, sans toutefois fournir de justificatif sur le sujet.

Par courrier du 15 juillet 2008 du syndicat UNIA, l'appelante s'est opposée au licenciement, considérant qu'il avait été donné en représailles à sa participation aux assemblées du personnel de juin 2008.

A teneur d'un échange de courriers des 2 et 18 septembre 2008, les parties ont convenu d'une élection de for en faveur des tribunaux genevois.

- L.** S'en est suivie l'introduction de la présente demande en paiement, le 26 septembre 2008.

A l'appui de celle-ci, dirigée dans un premier temps contre E\_\_\_\_\_ SA et Groupe A\_\_\_\_\_ SA, l'appelante s'est plainte d'avoir subi une atteinte à sa personnalité au printemps 2007, en raison du comportement irrespectueux de V\_\_\_\_\_ à son endroit et de ses conditions de travail dès fin mars 2007, ce qui justifiait l'allocation d'une indemnité pour tort moral de fr. 20'000.-. D'autre part, son licenciement s'insérait dans une stratégie de l'entreprise tendant à déstabiliser le mouvement de contestation se mettant en place et avait été donné en représailles, en particulier, de sa participation aux réunions d'UNIA de juin 2008 ; ces éléments justifiaient l'allocation d'une indemnité pour licenciement abusif de fr. 27'000.- nets, correspondant à 6 mois de salaire.

Sur le plan du droit, l'appelante a fait valoir que G\_\_\_\_\_ SA et E\_\_\_\_\_ SA étaient solidairement débitrices de la créance en indemnisation du tort moral, née en raison de faits antérieurs à son transfert de la première à la seconde nommée, par application analogique de l'art. 333 CO. Les différentes sociétés du Groupe A\_\_\_\_\_ étaient en effet "opérationnellement gérées en commun" et l'appelante avait été assurée du maintien des droits acquis avant le transfert.

E\_\_\_\_\_ SA et Groupe A\_\_\_\_\_ SA ont contesté la légitimation passive de Groupe A\_\_\_\_\_ SA, l'appelante n'ayant jamais été liée à celle-ci par un contrat de travail. Jusqu'en novembre 2007, l'appelante était employée de G\_\_\_\_\_ SA et E\_\_\_\_\_ SA n'avait pas davantage la légitimation passive pour la créance en indemnisation du tort moral, en relation avec des faits antérieurs à son engagement. Les diverses sociétés du Groupe A\_\_\_\_\_ avaient des buts sociaux différents, tenaient des comptabilités séparées, possédaient parfois des locaux d'exploitation distincts et seules certaines divisions de "leur management" (dont celui des RH) avaient été regroupées en un seul service centralisé. E\_\_\_\_\_ SA n'ayant repris l'activité de G\_\_\_\_\_ SA ni en totalité ni en partie, l'art. 333 CO n'était pas applicable et il y avait eu résiliation du contrat de travail liant l'appelante à G\_\_\_\_\_ SA, suivi de la conclusion d'un nouveau contrat de travail la liant à E\_\_\_\_\_ SA ; si l'appelante conservait ses droits acquis liés à l'ancienneté, il n'avait jamais été indiqué que E\_\_\_\_\_ SA reprenait (en totalité ou en partie) les obligations de G\_\_\_\_\_ SA. Par ailleurs, le congé, conséquence de la suppression du poste occupé par l'appelante, ne revêtait aucun caractère abusif. Subsidiairement, pour le cas où elles seraient entrées en matière sur la demande d'indemnisation pour tort moral, E\_\_\_\_\_ SA et Groupe A\_\_\_\_\_ SA ont fait valoir que les conditions d'une telle indemnisation n'étaient pas réalisées.

**M.** En substance, le jugement attaqué retient ce qui suit :

- les relations sur lesquelles l'appelante fonde ses prétentions, relevant du contrat de travail, étaient soumises à la Convention collective de travail des industries horlogères et microtechnique suisse du 1<sup>er</sup> janvier 2007, tant l'employeur que l'employée étant membres d'associations signataires ;
- la légitimation passive de Groupe A\_\_\_\_\_ SA devait être niée, cette société n'ayant jamais été liée à l'appelante par un rapport de travail ;
- celle de E\_\_\_\_\_ SA devait également être niée, s'agissant de la prétention pour indemnisation du tort moral, fondée sur des circonstances antérieures au 1<sup>er</sup> novembre 2007. L'appelante se fondait sur une interprétation erronée de l'arrêt du Tribunal fédéral publié in SJ 1995 p. 793, celui-ci ne retenant la continuité du rapport de travail après transfert d'un contrat de travail entre deux entreprises, que pour le calcul de l'ancienneté et du délai de congé. En l'absence de tout transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise entre G\_\_\_\_\_ SA et E\_\_\_\_\_ SA, l'art. 333 CO ne trouvait enfin pas application. La prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral devait, partant, être rejetée ;

- l'appelante n'avait enfin pas apporté la preuve du caractère abusif de son licenciement et plus spécifiquement, du caractère fictif du motif invoqué. Sa demande d'indemnité pour licenciement abusif devait ainsi également être rejetée.

Les arguments des parties devant la Cour seront repris ci-dessous dans la mesure utile.

N. Après avoir procédé à une instruction complémentaire, comprenant l'interrogatoire des parties et de divers témoins, la Cour d'appel, à l'issue de l'audience du 17 mai 2010, a ordonné à E\_\_\_\_\_ SA de produire diverses pièces et invité les deux parties à se prononcer, sur le plan juridique, sur l'application éventuelle, à la présente espèce, des règles relatives au transfert conventionnel de contrat. Les délais suivants ont ainsi été impartis : au 31 mai 2010 à E\_\_\_\_\_ SA pour produire ses pièces ; au 30 juin 2010 à l'appelante pour déposer un mémoire après enquêtes et au 30 juillet 2010 à E\_\_\_\_\_ SA pour produire son écriture après enquêtes.

E\_\_\_\_\_ SA a produit les pièces exigées, ainsi qu'un "rapport explicatif" de son employée MM\_\_\_\_\_ du 25 mai 2010, dans le délai prescrit. L'écriture de l'appelante a été expédiée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 30 juin 2010 et celle de E\_\_\_\_\_ SA déposée le 30 juillet 2010.

### **EN DROIT**

1. **1.1.** L'appel a été formé dans le délai et suivant la forme prescrite, à l'encontre d'un jugement portant sur une valeur litigieuse de plus de fr. 1'000.-. Il est en conséquence recevable.

La Cour dispose d'une cognition complète.

**1.2.** E\_\_\_\_\_ SA conteste à tort, en se fondant sur l'art. 128 LPC, la recevabilité de l'écriture de l'appelante expédiée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 30 juin 2010, au motif qu'elle n'en aurait pas reçu préalablement copie. En effet, l'art. 128 LPC n'est pas applicable à la procédure prud'homale et l'écriture litigieuse a été expédiée au greffe dans le délai imparti à l'appelante et conformément aux modalités prescrites aux art. 57 al. 2 et 3 et 59 LJP, applicables au dépôt des écritures et pièces des parties devant la Cour d'appel.

L'ensemble de cette écriture après enquêtes est par ailleurs recevable, contrairement à ce que soutient l'intimée, les parties ayant été autorisées par la

Cour à produire une "écriture après enquêtes" (ce qui résulte clairement de l'ordonnance préparatoire rendue sur le siège à l'issue de l'audience du 17 mai 2010) et non uniquement invitées, comme E\_\_\_\_\_ SA le soutient à tort, à s'exprimer sur la seule question juridique de l'application éventuelle, à la présente espèce, des règles relatives au transfert conventionnel de contrat.

2. L'appelante ne formule plus, à ce stade de la procédure, de conclusions à l'encontre de Groupe A\_\_\_\_\_ SA. Point n'est dès lors besoin d'examiner la question d'une éventuelle légitimation passive de cette société.

La légitimation passive de E\_\_\_\_\_ SA n'est, à juste titre, pas contestée par cette dernière s'agissant de la prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Il est en effet constant que ce licenciement litigieux est intervenu alors que l'appelante était employée de E\_\_\_\_\_ SA.

3. Les premiers juges ont retenu que E\_\_\_\_\_ SA n'avait pas la légitimation passive, s'agissant de la prétention en indemnisation du tort moral, celle-ci ayant son fondement dans des faits antérieurs au transfert de l'appelante chez E\_\_\_\_\_ SA, intervenu au 1<sup>er</sup> novembre 2007.

L'appelante conteste ce point de vue. Se référant à l'arrêt du Tribunal fédéral publié in SJ 1995 p. 791 et in JAR 1995 p. 128, ainsi qu'à divers avis d'auteurs (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskomm. 6<sup>ème</sup> éd., p. 554 ; BRUNNER/BUHLER/WAEBE/ BRUCHEZ, Comm. du droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., no 15 ad art. 333 CO ; PORTMANN, Comm. bâlois, 4<sup>ème</sup> éd., no 5 ad art. 333 CO ; HEIZ, Das Arbeitsverhältnis im Konzern : ausgewählte individualarbeitsrechtliche Aspekte, Berne 2005, p. 182 et ss), elle fait valoir que l'art. 333 CO s'applique par analogie, lorsque dans un groupe de sociétés, un contrat de travail est individuellement transféré d'une société à l'autre.

L'intimée conteste quant à elle, tant avoir convenu avec G\_\_\_\_\_ SA d'un transfert du contrat de travail de l'appelante (faute d'une convention écrite sur le sujet), que l'application de l'art. 333 CO au cas d'espèce (faute d'une reprise de tout ou partie de l'activité de G\_\_\_\_\_ SA par elle-même).

**3.1.** L'art. 333 CO prévoit en cas de cession d'entreprise ou de partie d'entreprise, un transfert légal illimité du contrat de travail à l'acquéreur, à moins que le travailleur ne s'y oppose (al. 1) ; l'ancien et le nouvel employeur répondent alors solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert et jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin à la suite de l'opposition du travailleur (al. 3).

Cette disposition, entrée en vigueur dans sa teneur actuelle le 1<sup>er</sup> mai 1994 pour la rendre euro-compatible (ATF 129 III 335 consid. 6 p. 350 ; arrêt du Tribunal fédéral 4P.66/1996, consid. 3c/aa ; Message du 24 février 1993 sur le programme consécutif au rejet de l'accord EEE (FF 1993 I 757, envoyant (p. 830) au Message Eurolex (FF 1992 V 396 s.), doit être interprétée à la lumière de la Directive 2001/23 du Conseil de l'Union européenne, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO des Communautés européennes n° L 82 du 2 mars 2001, p. 16 à 20 ; AMSTUTZ/PICHONNAZ/PROBST/WERRO, Droit européen, Directives choisies, Berne 2005, p. 240 ss).

L'art. 333 CO présuppose ainsi la cession de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, l'exploitation ou partie d'exploitation devant effectivement être poursuivie par l'acquéreur (ATF 123 III 466 cons. 3a p. 468), ce qui est le cas lorsqu'elle conserve son identité, c'est-à-dire son organisation et son but (cf. not. arrêts du Tribunal fédéral 4C.50/2002, 4C.176/1999, cons. 1a et réf. cités).

Le Tribunal fédéral n'a à ce jour, à la connaissance de la Cour, jamais admis l'application directe ou analogique des principes consacrés par l'art. 333 CO en cas de transfert d'un employé d'une société appartenant à un groupe (Konzern) à une autre société du même groupe, en l'absence d'un transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise au sens de ce qui précède.

Au contraire, dans l'arrêt non publié au Recueil Officiel la 1<sup>ère</sup> Cour civile du Tribunal fédéral du 6 avril 1995 auquel l'appelante se réfère et paru notamment in SJ 1995 p. 793, le Tribunal fédéral a précisément nié l'application de l'art. 333 CO en l'absence d'un transfert d'entreprise ou partie d'entreprise. Examinant ensuite la cause sous l'angle de l'art. 335c CO, il a considéré (à l'instar de ce qu'avait fait la Cour de céans dans un arrêt du 8 mai 1974 et paru dans AUBERT, 400 arrêts sur le contrat de travail, Lausanne 1984, no 162), que les règles de la bonne foi conduisaient à tenir compte des années d'engagement chez le premier employeur dans le décompte de la durée totale des rapports de service. Il a ainsi admis "une continuité des rapports de travail" ou, plus précisément, une continuité des droits du travailleur qui naissent ou augmentent avec le temps.

La doctrine récente admet que le transfert d'un employé d'une société à une autre société d'un même groupe ne doit entraîner aucun préjudice pour le travailleur, à tout le moins lorsque le transfert a été convenu de manière coordonnée, à savoir qu'il n'est pas consécutif à une demande ou une démission du travailleur et qu'il répond de manière prépondérante à l'intérêt des employeurs successifs (HEIZ, op.

cit. § 5, II ch. 4, p. 147 et références citées, soit not. STAEHELIN/VISCHER, Comm. zurichois, n. 21 ad art. 334 ; DRUEY/VOGEL, Das Schw. Konzernrecht in der Praxis der Gerichte, p. 254 ; KREIL; Arbeitsverhältnisse im Konzern, Vienne 1996, p. 116).

En cas de transfert du travailleur hors toute fusion, transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise, les auteurs précités examinent la responsabilité du nouvel employeur pour les dettes nées avant la date du transfert au regard des circonstances de celui-ci (HEIZ, op. cit. § 6, ch. 2 p. 181/182) et n'admettent l'application analogique de l'art. 333 CO que lorsque le transfert du travailleur répond de manière prépondérante à l'intérêt du groupe et des employeurs successifs (HEIZ, op. cit. § 6, ch. 2.4.3 p. 183).

**3.2.** *In casu*, sous l'angle de ce qui précède, il est constant que le transfert de l'appelante de G\_\_\_\_\_ SA à E\_\_\_\_\_ SA, toutes deux membres du Groupe A\_\_\_\_\_, s'est effectué en dehors de toute restructuration ou de transfert de tout ou partie de l'entreprise de la première nommée à la seconde nommée. Plus spécifiquement, s'il a été admis dans une décision cantonale (RJN 2000 p. 106) que le transfert d'un seul employé est susceptible de constituer un transfert d'entreprise, tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque l'appelante, chargée chez G\_\_\_\_\_ SA d'abord du contrôle des mouvements, puis de celui des verres de glace, a été affectée chez E\_\_\_\_\_ SA non seulement au contrôle des mouvements, mais également à d'autres tâches (constitution de "kits"). Il ne peut ainsi être retenu (et l'appelante ne le soutient d'ailleurs pas) que toute l'activité de contrôle des mouvements aurait alors été, avec l'appelante, transférée de G\_\_\_\_\_ SA à E\_\_\_\_\_ SA et, en ce sens, que cette partie de l'exploitation serait demeurée identique.

Dans l'optique d'une application analogique de l'art. 333 CO, au sens des conditions posées par la doctrine récente rappelée ci-dessus, il n'est pas établi - ni même allégué - que le transfert de l'appelante correspondait en priorité aux besoins organisationnels du Groupe A\_\_\_\_\_ et qu'il aurait dès lors été proposé à l'appelante en raison de ceux-ci. Au contraire, des déclarations des responsables RH s'étant succédées pour traiter dudit transfert (l'une jusqu'en juillet 2007 et la seconde ensuite) et des allégués mêmes de l'appelante, il résulte que le transfert de l'appelante auprès de E\_\_\_\_\_ SA lui a été proposé avant tout en raison du problème rencontré avec V\_\_\_\_\_, dont elle se plaignait et, accessoirement seulement, en raison du fait que l'essai auprès de E\_\_\_\_\_ SA avait été concluant et que cette société avait besoin de quelqu'un ayant ses compétences.

L'art. 333 CO ne s'applique dès lors pas au cas d'espèce, même par analogie.

**3.3.** Sous l'angle du transfert conventionnel du contrat de travail de l'appelante de G\_\_\_\_\_ SA à E\_\_\_\_\_ SA, les principes suivants doivent être rappelés :

La reprise de contrat n'est pas réglée expressément par le Code des obligations. Selon la doctrine et la jurisprudence, il ne s'agit pas de la simple combinaison d'une cession de créance et d'une reconnaissance de dette, mais d'un contrat tripartite *sui generis*, qui n'est soumis à aucune forme particulière et qui suppose l'accord de tous les intéressés, soit le cédant, le reprenant et le restant (arrêt du Tribunal fédéral 5C.51/2004, cons. 3.1 et réf. citées, not. ATF 47 II 416 cons. 2). Plus spécifiquement, au contraire d'un contrat de location de services, soumis à la forme écrite (art. 19 et 22 de la Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services, LSE), aucune forme n'est exigée pour une cession d'un contrat de travail, sous réserve de certaines clauses particulières (telle par exemple la clause de non-concurrence) ; une telle cession peut dès lors être conclue oralement, voire par actes concludants.

Le transfert du contrat a pour conséquence la persistance du contrat de base avec une substitution, à l'endroit de la partie restante, de la partie sortante par la partie reprenante, s'opérant sans solution de continuité, en principe tant pour l'avenir que pour le passé, le reprenant acceptant implicitement de se voir opposer toutes les évolutions que le contrat de base a connues depuis sa conclusion. Le contrat conclu à l'origine entre le sortant et le restant subsiste, nonobstant le changement de partie ; en effet, purement translatif, le transfert se limite à modifier le contrat de base du point de vue personnel ou subjectif. Si le transfert est légal, c'est la loi qui garantit cette continuité ; s'il est conventionnel, c'est la volonté des parties, auxquelles la liberté contractuelle permet de convenir d'une reprise du contrat illimitée ou limitée à certains de ses aspects, plus spécifiquement *ratione temporis* (arrêt du Tribunal fédéral 4A.79/2010, consid. 2.4 et réf. citées).

En cas de transfert conventionnel illimité, le reprenant devient titulaire, à la place du sortant, de l'ensemble des créances, des droits formateurs, droits accessoires et incombances du sortant (le Tribunal fédéral et la doctrine majoritaire ayant résolument opté en faveur de la théorie de l'unité et non de la décomposition, cf. not. ATF 47 II p. 416, JdT 1922 I 72 et sv. ATF 84 II 355 cons. 3 ; 116 II 512 cons. 3.1, JdT 1991 I 309 et réf. citées ; arrêt du Tribunal fédéral paru in RSJ 1989 p. 143) et débiteur des dettes incombant à ce dernier, que lesdits droits et dettes trouvent leur fondement dans des faits postérieurs ou antérieurs au transfert et sans égard à la question de savoir s'il a correctement été renseigné sur le sujet par

le sortant. En particulier, le reprenant répond comme de sa propre faute des fautes du sortant et des auxiliaires de ce dernier, dans les limites des art. 100 et 101 CO.

En cas de transfert conventionnel limité *ratione temporis*, le reprenant ne reprend la place du sortant que pour la période ultérieure au transfert, alors que le sortant conserve la qualité de partie pour la période antérieure au transfert. Le contrat de base met ainsi en présence le restant tant avec le sortant qu'avec le reprenant, qui sont l'un et l'autre partie, chacun pour la période de temps concernée (RAYMOND, la cession des contrats, 1989, p. 56 ; MERGNER-DAL VESCO Die Übertragung des Vertrages unter Besonderer Berücksichtigung des sozialschutzes im Arbeits- und Mietvertragsrecht ; p. 90 et 138 et ss ; FAVRE, Le transfert conventionnel de contrat, p. 26 et ss.).

La portée de la convention de transfert, à l'instar de celle de tout contrat, se détermine à l'aune des principes de l'art. 18 CO ; il s'agit dès lors principalement de rechercher la réelle et commune volonté des parties (dite interprétation subjective), subsidiairement de procéder à l'analyse des manifestations de volonté des parties selon le principe de la confiance (dite interprétation objective) (cf. ATF 128 III 419 cons. 2).

Dans l'arrêt 4A.79/2010, consid. 2.4 cité *supra*, le Tribunal fédéral, se référant à REYMOND, La cession des contrats, 1989, p. 56), FAVRE (op. cit., n. 113), FRÜH (Die Vertragsübertragung im schweiz. Recht, p. 77) et, en droit allemand, à LARENZ (Lehrbuch des Schuldrechts, Band I, Allg. Teil, 1987, p. 618), a retenu qu'il n'était pas surprenant que les parties aient l'objectif, dans le cadre du transfert d'un contrat de durée (*in casu* un contrat de gérance) de restreindre le transfert dans le temps, ce que la liberté contractuelle leur permettait de faire, autrement dit de procéder à un transfert limité de contrat, MERGNER-DAL VESCO (op. cit. p. 90) admettant même une présomption dans ce sens. Dans le cas particulier, l'interprétation objective de la convention, toujours dans l'hypothèse du contrat de transfert conduisait à retenir que le nouveau cocontractant entendait remplacer la partie sortante dans le contrat de base (contrat de gérance) uniquement pour la période postérieure au transfert, ce qui excluait la légitimation passive du nouveau cocontractant pour une demande de dommages-intérêts résultant d'un fait antérieur au transfert.

**3.4.** En l'espèce, la situation est toutefois différente de celle envisagée dans l'arrêt du Tribunal fédéral susmentionné, compte tenu des liens entre la société sortante (G\_\_\_\_\_ SA) et la partie reprenante (E\_\_\_\_\_ SA) compte tenu de leur appartenance au même groupe de sociétés et de la structure de celui-ci, alors que dans le cas traité par le Tribunal fédéral, les parties sortante et reprenante étaient

totallement indépendantes l'une de l'autre et n'avaient aucun lien, de quelque nature que ce soit, entre elles.

En effet, il résulte du dossier que les sociétés membres du Groupe A\_\_\_\_\_, et plus spécifiquement G\_\_\_\_\_ SA et E\_\_\_\_\_ SA, ont voulu dès 2005 rationaliser les structures du groupe, d'abord en fusionnant quatre sociétés du groupe sous la raison sociale G\_\_\_\_\_ SA et en chargeant chaque société de tâches distinctes mais concourant au même but (consistant en la production et la commercialisation de montres sous le label "A\_\_\_\_\_"), enfin en concentrant en été 2007 les ressources humaines de G\_\_\_\_\_ SA et de E\_\_\_\_\_ SA dans les mains d'un unique responsable (lequel, aux dires de E\_\_\_\_\_ SA elle-même, s'adresse aux employés en cette qualité et non comme titulaire d'une signature sociale auprès de l'une ou l'autre des sociétés concernées). Ces éléments, mis en regard avec la clause nouvellement insérée dans le contrat signé par l'appelante le 1<sup>er</sup> novembre 2007 et donnant droit à E\_\_\_\_\_ SA d'affecter l'appelante à d'autres travaux "dans le cadre du Groupe A\_\_\_\_\_" et de la déplacer "sur d'autres sites du Groupe A\_\_\_\_\_", tout en maintenant pour le surplus les conditions du contrat précédemment signé en 2003 avec G\_\_\_\_\_ SA, permettent de tenir pour acquise la volonté de G\_\_\_\_\_ SA et de E\_\_\_\_\_ SA de gérer leurs personnels en commun.

Par ailleurs, la signature du contrat du 1<sup>er</sup> novembre 2007 n'a pas été précédée (contrairement à ce que soutient E\_\_\_\_\_ SA) par une résiliation du contrat de travail par G\_\_\_\_\_ SA, contrairement à ce qui s'est produit en 2003 lors du transfert de l'appelante de H\_\_\_\_\_ SA à G\_\_\_\_\_ SA, aucun certificat de travail n'a été établi par G\_\_\_\_\_ SA pour la période courant de septembre 2003 à octobre 2007 et les responsables RH s'étant occupées du déplacement de la situation ont toutes deux parlé d'un "transfert" de l'appelante de G\_\_\_\_\_ SA à E\_\_\_\_\_ SA, proposé par la responsable RH de G\_\_\_\_\_ SA en raison de son conflit avec V\_\_\_\_\_ et parce que le site de Y\_\_\_\_\_ avait besoin de quelqu'un ayant ses compétences.

Ont en outre été garantis à l'appelante la continuité du rapport de travail en termes de salaire, vacances et de tout droit lié à l'ancienneté ; une date de sortie a toutefois été fixée "pour des raisons administratives", le treizième salaire 2007 ayant dès lors été payé au *prorata temporis* (ce dernier point se comprenant par l'existence de deux comptabilités séparées) et le contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> novembre 2007 a repris les dispositions du contrat de travail précédent, sous réserve du droit accessoire nouvellement réservé à l'employeur, dont il a été question ci-dessus.

Les circonstances qui précèdent conduisent la Cour à tenir pour acquis qu'en 2007, G\_\_\_\_\_ SA et E\_\_\_\_\_ SA avaient la commune et réelle volonté de garantir à l'appelante, de manière non limitée dans le temps, la continuité de son rapport de travail en substituant E\_\_\_\_\_ SA à G\_\_\_\_\_ SA en qualité d'employeur, sous la seule réserve des "raisons administratives" conduisant à la fixation d'une "date de sortie" au 31 octobre 2007 et du paiement du treizième salaire 2007 *prorata temporis*.

L'appelante ayant accepté le transfert proposé, la Cour tient pour acquis que les parties ont conclu une convention tripartite de cession non limitée *ratione temporis*, (*Vertragsübernahme*, HEIZ, *Das Arbeitsverhältnis im Konzern*, Bern 2005, § 5, ch. IV, 2.1 p. 127/128 et réf. citées, en particulier GAUCH/SCHLUEP/SCHMID/REY, *Comm. zurichois*, tome II n. 3673) transférant le contrat de travail de l'appelante (partie restante) de G\_\_\_\_\_ SA (partie sortante) à E\_\_\_\_\_ SA (partie reprenante).

L'interprétation objective du courrier du 1<sup>er</sup> octobre 2007 (rédigé par la responsable RH de G\_\_\_\_\_ SA et de E\_\_\_\_\_ SA, et devant dès lors être interprété en cas d'ambiguïté *contra stipulatorem*) ne conduit pas à une autre conclusion. Les termes du susdit courrier ne peuvent en effet être compris autrement que comme garantissant à l'appelante une continuité du rapport de travail après son transfert chez E\_\_\_\_\_ SA, sans limitation *ratione temporis*, sous réserve, comme indiqué ci-dessus, de la fixation "d'une date de sortie" et du paiement du treizième salaire *prorata temporis* pour des raisons purement administratives.

La légitimation passive de E\_\_\_\_\_ SA pour la prétention en indemnisation du tort moral, en raison de faits antérieurs au transfert, doit ainsi être admise, sans qu'il soit besoin d'examiner si, comme le soutient l'appelante, G\_\_\_\_\_ SA demeure solidairement responsable, en sa qualité d'ancien employeur.

4. L'appelante réclame une indemnité pour tort moral de fr. 20'000.-, estimant avoir subi une atteinte à sa personnalité en raison de l'attitude de V\_\_\_\_\_ envers elle lors de la discussion du 26 mars 2007, suivie d'un déplacement "punitif" à un poste de travail où elle était en particulier contrainte d'utiliser des produits toxiques sans ventilation ni protection suffisante.

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. La violation des obligations prévues à cette disposition engage la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 ss CO) pour le tort moral causé au travailleur, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO) (ATF 130 III 699 cons. 5.1 ; ATF 125 III 70 cons. 3a). Pour

justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO ; encore faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 699 cons. 5.1 ; 125 III 70 cons. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_128/2007 consid. 2.3).

En l'espèce, il est établi par témoignage que le 26 mars 2007, V\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique de l'appelante (auxiliaire dont l'employeur répond) a, en criant, en "l'engueulant" et en tapant du poing sur la table, reproché à l'appelante de n'être pas venue exécuter des heures supplémentaires le samedi précédent. Il est pareillement établi que ledit supérieur l'a alors immédiatement (et alors qu'aux dires des témoins elle donnait satisfaction dans son travail de contrôleuse de montres et s'entendait bien avec ses collègues) transférée dans un local plus petit et dépourvu de fenêtres qu'elle partageait avec d'autres collègues, et affectée au contrôle et au nettoyage des verres de montres, travail qu'elle n'avait jamais fait et qui précédemment était effectué, occasionnellement, par les employés chargés de l'emboîtage. Ce travail nécessitait enfin l'emploi de produits toxiques, lesquels lui causaient des maux de tête et des nausées, alors que le local était dépourvu d'aération et de ventilation suffisantes et que seule une protection pour les mains lui avait été fournie.

Lorsque l'appelante s'est plainte de ces nouvelles conditions de travail début avril 2007, la responsable RH semble être intervenue auprès de V\_\_\_\_\_, puis constatant l'absence de tout dialogue avec ce dernier, a très rapidement proposé le transfert de l'appelante auprès de E\_\_\_\_\_ SA, où elle serait sous l'autorité d'un autre supérieur hiérarchique. Nonobstant un essai concluant chez E\_\_\_\_\_ SA, l'appelante a cependant dû retourner à sa place de travail chez G\_\_\_\_\_ SA, la procédure de transfert ayant "trainé" jusqu'au 12 juin 2007, date à partir de laquelle elle a été en incapacité de travail prolongée.

L'attitude de V\_\_\_\_\_ du 26 mars 2007 constitue une atteinte à la personnalité de l'appelante, aucune nécessité ne justifiant de crier et de taper du poing sur la table pour lui reprocher son absence le samedi précédent. Constitue également une atteinte à la personnalité de l'appelante son affectation immédiate à une tâche qu'elle devait exécuter, sans protection respiratoire, dans un espace confiné, dépourvu de fenêtres, insuffisamment aéré et ventilé, alors que celle-ci exigeait l'utilisation régulière de produits toxiques, lui occasionnant des maux de tête et des nausées. Même si la responsable RH, informée peu de jours après, a

immédiatement tenté d'améliorer les conditions de travail de l'appelante, force est de constater qu'elle n'y est pas parvenue, V\_\_\_\_\_ s'étant montré imperméable à la discussion et la procédure de transfert envisagée ayant "traîné" ; il en est résulté que l'appelante a dû subir les conditions de travail sus décrites plusieurs semaines (sous déduction du ou des deux essais chez E\_\_\_\_\_ SA, dont la durée n'a pas été précisée), jusqu'à ce qu'elle soit déclarée en incapacité de travail le 12 juin 2007. A cela s'ajoute qu'il n'a pas été allégué, ni établi, que V\_\_\_\_\_ se soit d'une quelconque manière excusé de son attitude grossière du 26 mars 2007.

Ce qui précède conduit à accorder à l'appelante une indemnité pour tort moral, laquelle sera fixée, compte tenu de la nature et de la durée des atteintes à la personnalité subies, à fr. 5'000.-.

5. L'appelante réclame en outre une indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire, considérant avoir été licenciée notamment pour avoir participé aux réunions organisées par le syndicat UNIA en juin 2008 (congé-représailles). Sa demande est recevable, l'appelante ayant fait opposition au congé dans le délai prescrit par l'art. 336b al. 1 CO et ayant introduit la présente action dans le délai de 180 jours prescrit par l'art. 336b al. 2 CO.

**5.1.** 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 cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.1).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 125 III 70 consid. 2a ; 123 III 246 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004).

L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation ; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur.

A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise les congés-représailles. La bonne foi doit

être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Elle comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (arrêts du Tribunal fédéral 4C.247/1993 et du 13 octobre 1993, paru in SJ 1995, p. 797 et réf. citées). A teneur de l'art. 3 CC, la bonne foi est présumée, lorsque la loi en fait dépendre la naissance ou les effets d'un droit (al. 1). Nul ne peut évoquer sa bonne foi, si elle est incompatible avec l'attention que les circonstances permettaient d'exiger de lui (al. 2).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, paru in SJ 1995 798 ; CAPH du 18 avril 2002, JAR 2003 281).

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 123 III 246). A ce sujet, la jurisprudence a cependant 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. Toutefois, le juge peut présumer 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 p. 703).

**5.2.** En l'espèce, l'employeur a motivé le licenciement de l'appelante par une "restructuration" du service dans lequel elle travaillait, expliquant dans la présente procédure qu'il était apparu, à fin mai 2008, que les employées de ce service étaient "sous-occupées", que la décision de licenciement avait été prise avant l'entretien du 10 juin 2008 et avant la première assemblée du personnel ayant eu lieu en juin 2008, enfin que le choix s'était porté sur l'appelante, parce que celle-ci avait fait l'objet de plusieurs mutations en raison de difficultés relationnelles avec ses collègues.

La sous-occupation des employées du service du stock, où travaillait l'appelante, n'a pas été établie. Plus spécifiquement, l'intimée n'a produit aucun document indiquant par exemple le nombre comparatif de kits composés et de mouvements contrôlés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai 2008, par rapport à l'année précédente, qui permettrait de tenir celle-ci pour avérée, voire tout simplement vraisemblable. Sur ce point, les témoignages de deux employés extérieurs au service du stock (tém. JJ\_\_\_\_\_ et KK\_\_\_\_\_) sont contrebalancés par ceux des collègues de l'appelante au service du stock, lesquelles ont déclaré ne pas avoir été sous-occupées avant juillet 2008 et par le fait que l'appelante établit avoir effectué des heures supplémentaires dans les mois précédant son licenciement. D'autres motifs ayant pu justifier une restructuration du service du stock n'ont enfin pas été invoqués. Sur ce dernier point, le simple fait que l'appelante n'ait pas été remplacée à son poste ne permet pas de justifier la nécessité de la restructuration invoquée, les tâches que les employées accomplissaient ayant pu être transférées dans un autre service, voire à une autre société du groupe.

L'intimée a en outre échoué à démontrer que l'appelante aurait été transférée à plusieurs reprises en raison de relations difficiles avec ses collègues ; ceux qui ont été entendus ont en effet affirmé avoir eu de bonnes relations avec elle ; la responsable RH s'étant occupée de son dossier jusqu'en juillet 2007 a en outre déclaré que l'appelante ne posait pas problème, qu'elle n'avait jamais dû lui adresser d'avertissement, enfin que son transfert de H\_\_\_\_\_ SA à G\_\_\_\_\_ SA en 2003 représentait une promotion. A cela s'ajoute que H\_\_\_\_\_ SA a délivré à l'appelante un certificat de travail élogieux en 2003 et qu'aucun des témoins entendus n'a confirmé l'allégué de l'intimée, selon lequel l'appelante ne respectait pas les instructions que lui donnait son supérieur hiérarchique BB\_\_\_\_\_.

En revanche, la chronologie des faits démontre que l'appelante a été licenciée très peu de temps après avoir (1) participé à une réunion du personnel organisée à l'initiative du syndicat UNIA, participation qui avait été rapportée à la direction, (2) avoir informé B\_\_\_\_\_, le 10 juin 2008, de ce que V\_\_\_\_\_ et BB\_\_\_\_\_ (accusés de mobbing et de harcèlement sexuel) demandaient au personnel de signer une lettre de soutien, affirmant qu'ils étaient de bons chefs, ce qu'elle avait refusé de faire, enfin, (3) avoir voulu évoquer, le 10 juin 2008 toujours, avec B\_\_\_\_\_ les problèmes rencontrés au printemps 2007 avec V\_\_\_\_\_ et lui avoir écrit sur le sujet, une employée des RH affirmant au surplus avoir entendu B\_\_\_\_\_ ou II\_\_\_\_\_ que l'appelante serait "l'instigatrice" du mouvement de protestation du mois de juin 2008.

Dans la mesure où l'intimée échoue à démontrer la réalité des motifs de licenciement allégués, la Cour retient, contrairement à l'avis des premiers juges et en raison de la chronologie des événements, telle que rappelée ci-dessus, que la principale, sinon l'unique raison ayant conduit l'intimée à licencier l'appelante à fin juin 2008 résidait dans l'activité déployée par l'appelante en juin 2008, consistant à participer aux réunions organisées par UNIA et à vouloir "remettre sur le tapis" le comportement de V\_\_\_\_\_ envers elle au printemps 2007.

Le congé litigieux revêt dès lors, comme le soutient l'appelante, un caractère abusif.

La durée pendant laquelle l'appelante a travaillé pour les sociétés du groupe (soit 9 ans), le fait qu'elle ait, sous réserve de son absence le samedi 24 mars 2007, donné satisfaction et qu'un certificat élogieux lui ait été délivré en 2003 conduit à lui allouer l'indemnité correspondant à six mois de salaire qu'elle réclame en application de l'art. 366a al. 1 CO.

6. Compte tenu de ce qui précède, l'appel est partiellement admis, le jugement attaqué annulé et les prétentions de l'appelante admises au sens des considérants.

La condamnation de l'appelante à payer les frais de la procédure par défaut, non contestée, est confirmée.

L'issue du litige conduit à mettre l'émolument d'appel versé par l'appelante (fr. 490.-) à hauteur de fr. 180.- à la charge de cette dernière et de fr. 310.- à la charge de l'intimée.

Il n'est pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire.

### **PAR CES MOTIFS,**

### **La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 1**

#### **A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement TRPH/842/2009, rendu le 23 décembre 2009 par le Tribunal des prud'hommes, groupe 1, dans la cause C/22091/2008.

**Au fond :**

Annule ce jugement et, statuant à nouveau :

Condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ les sommes nettes de fr. 5'000.- à titre d'indemnité pour tort moral et de fr. 27'000.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ces montants portant intérêts à 5% l'an dès le 28 septembre 2008.

Condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ fr. 310.-, en remboursement partiel de l'émolument d'appel, versés par ses soins.

Laisse le solde dudit émolument (fr. 180.-) à la charge de T\_\_\_\_\_.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Condamne T\_\_\_\_\_ à payer à l'Etat de Genève fr. 1'000.- destinés à couvrir partiellement les frais de la procédure par défaut.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

La présidente