



POUVOIR JUDICIAIRE

C/27015/2014-5

CAPH/164/2018

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 20 NOVEMBRE 2018**

Entre

A_____, sis _____, appelant et intimé sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 décembre 2017 (JTPH/490/2017), comparant par Me Fabienne FISCHER, avocate, BM Avocats, Quai Gustave Ador 26, case postale 6253, 1211 Genève 6, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée et appelante sur appel joint, comparant par Me Giuseppe DONATIELLO, avocat, WAEBER AVOCATS, rue Verdaine 12, case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 20 novembre 2018.

EN FAIT

A. a. B_____, née le _____ 1962 et mère célibataire de deux enfants nés en 2004 et 2008, est _____ [profession].

b. Elle a été engagée, dès le 16 avril 2007, par contrat de travail de durée indéterminée, par A_____ [organisation internationale] en qualité de _____ en classe professionnelle 1 pour son siège genevois et affectée à l'unité C_____. Son salaire mensuel brut a été fixé à 12'123 fr. versé en treize mensualités.

À compter du 1^{er} avril 2008 elle a été promue en classe professionnelle 2 en qualité de cheffe ajointe de l'unité C_____.

Dès le 1^{er} avril 2010, A_____ a augmenté son salaire mensuel brut à 13'265 fr. en reconnaissance de sa performance professionnelle.

c. Début 2012, B_____ a fait part à sa hiérarchie de son intérêt pour un poste de _____ à E_____ (Inde). Sa candidature a été jugée excellente d'un point de vue professionnel, mais peu compatible avec le poste, motif pris de sa situation de mère célibataire.

d. Par lettre de motivation du 18 mars 2012, B_____ s'est portée candidate pour un poste de _____ sur le terrain [au sein de D_____]. F_____ - chef de la [sous-unité] D_____ au sein de l'unité C_____ - a donné son accord le jour suivant.

Le choix de mission s'est porté sur un poste de _____ [au sein de la sous-unité D_____] pour la délégation régionale de G_____ [Tunisie].

e. Dès le 1^{er} avril 2012, B_____ a été promue en classe professionnelle 3.

f. Par contrat de travail de durée indéterminée du 30 août 2012, B_____ a été engagée par A_____ en qualité de _____ en classe professionnelle 3 pour le terrain. Son salaire mensuel brut a été fixé à 13'704 fr., versé en treize mensualités. Les conditions d'emploi ont été soumises à la convention collective de travail de A_____ (ci-après : CCT), au règlement du personnel en mission (ci-après : RPM) et aux règles à observer par les collaboratrices et collaborateurs de A_____.

L'art. 8 du contrat avait le contenu suivant : " Vous vous déclarez disponible, pour toute la durée du présent contrat, pour effectuer une ou des missions, dans l'une ou l'autre des délégations de A_____, ou exercer une activité à son siège, selon les besoins de A_____. Vous reconnaissez que ce point est un élément essentiel du présent contrat".

Le même jour, une confirmation de mission a été signée, formalisant le lieu d'affectation à G_____, ainsi que la date de début et de fin de cette affectation, du 31 août 2012 au 30 août 2013, sauf résiliation selon l'art. 24 CCT. Il était également indiqué que selon les impératifs opérationnels, A_____ pouvait être amené à modifier en tout temps les conditions de travail ci-dessus, notamment le lieu et la durée de la mission et /ou la fonction.

g. En décembre 2012, la hiérarchie de B_____, dont notamment F_____, a insisté pour que cette dernière finalise, avant la fin de l'année, une formation CD-ROM portant sur [le domaine d'activité de la sous-unité D_____], et qu'à défaut cela pourrait affecter son statut de _____ pour A_____.

h. B_____ a répondu qu'elle mettait ses meilleurs efforts pour finaliser la formation CD-ROM et elle espérait la terminer pour fin décembre 2012, mais au plus tard avant la mi-janvier 2013.

i. Informées de la situation, H_____, cheffe adjointe de délégation et supérieure hiérarchique de B_____, et I_____, délégué régional et supérieur hiérarchique de la première, ont appuyé l'intéressée faisant valoir que cette dernière avait été très occupée. I_____ s'est également insurgé auprès de F_____ indiquant être scandalisé que l'on puisse envoyer un message d'une pareille teneur à une collègue sur le terrain, qui plus est en pleine connaissance de l'ampleur du travail fourni sur place.

j. Les destinataires ont accusé réception de ce courriel, sans autre détermination quant à son contenu.

k. B_____ a accompli la formation CD-ROM sur [le domaine d'activité de la sous-unité D_____] et obtenu le certificat le 20 décembre 2012, qu'elle a transmis à sa hiérarchie le 8 janvier 2013.

l. En mars 2013, la délégation régionale de G_____, par le biais de H_____ et I_____, a demandé la prolongation d'une année, soit jusqu'au 31 août 2014, de la mission de B_____, soulignant l'excellent travail de cette dernière et le besoin de continuité sur le terrain.

m. Par courriel du 2 avril 2013 adressé à I_____ et B_____, la [sous-unité] D_____ (soit pour elle F_____, J_____, responsable des ressources humaines de B_____ et K_____) a répondu négativement à la demande de prolongation de mission.

Le motif invoqué était le besoin de rotation des nouvelles recrues, nécessaire pour assurer la formation de ces dernières ainsi que pour satisfaire aux besoins des délégations. Pour ces raisons, les _____ ne restaient jamais plus de douze mois sur leur premier poste. La nécessité pour la délégation de G_____ d'assurer une

continuité et maintenir un niveau de professionnalisme sur le programme [D_____] pouvait être garanti par le nouveau _____ [fonction au sein de D_____] qui devait remplacer B_____, lequel avait déjà travaillé dans le contexte tunisien, était expérimenté et parlait arabe. Il était en outre indiqué que B_____ recevrait une proposition de deuxième mission comme _____ en adéquation avec sa situation personnelle (mission famille, contraintes scolaires, dates, etc.).

n. Le 12 avril 2013, J_____ a proposé à B_____ une mission à L_____ (Gabon) en qualité de _____ [fonction au sein de D_____] pour une durée de douze mois à compter de la mi-septembre 2013. Même s'il s'agissait d'un poste « famille » basé au bureau de L_____, des déplacements fréquents dans les pays avoisinants étaient à prévoir.

o. Le 19 avril 2013, B_____ a décliné l'offre de mission en motivant ce refus principalement en raison de la disponibilité importante requise pour les voyages, sans possibilité d'arrangement avec les autres expatriés compte tenu du fait que le bureau de L_____ ne comportait que deux personnes. En tant que mère seule de deux jeunes enfants, seuls les postes au sein d'une délégation (à l'exclusion d'un bureau) permettaient de tels arrangements nécessaires à la poursuite de la vie familiale.

p. J_____ a considéré ce refus comme "tout à fait recevable" et "acceptable", compte tenu de nombreux déplacements dans les pays avoisinants non compatibles avec le souhait de l'intéressée de ne pas laisser ses enfants seuls.

q. Par courriel du 22 avril 2013, I_____ s'est insurgé auprès des ressources humaines contre le refus de prolongation d'une année de la mission à G_____ de B_____, qui ne relevait à son avis pas d'un bon management. Il leur a également transféré un courriel de B_____ du 18 avril 2013, dans lequel cette dernière soulignait qu'elle occupait un poste « au moins deuxième mission » et qu'elle avait été considérée comme tel en 2012 par M_____, cheffe de l'unité C_____, et par la sous-unité D_____ ; elle était par ailleurs bouleversée professionnellement et personnellement par cette décision.

r. Par courriel du 22 avril 2013, B_____ a indiqué à J_____ qu'au moment d'accepter la mission à G_____, les possibilités d'extension au-delà de douze mois avaient été un élément important dans sa décision compte tenu de sa situation personnelle. La seule condition à cette extension qu'il lui avait été annoncée était que "tout se passe bien professionnellement". A aucun moment une règle stricte de douze mois n'avait été évoquée, sans quoi elle n'aurait pas accepté ladite mission et attendu qu'un poste de _____ se libère.

s. Le 30 avril 2013, J_____ a proposé à B_____ une mission à N_____ (Sri-Lanka) en qualité de _____ [fonction au sein de D_____] d'une durée de douze

mois à compter du 15 juillet 2013. En cas d'acceptation, la mission de G_____ se terminerai de manière anticipée à fin juin 2013.

Le 10 mai 2013, B_____ a décliné l'offre de mission compte tenu de l'impossibilité de prendre des vacances suffisantes entre les deux missions.

Par courriel du 15 mai 2013, J_____ a pris note de la décision de B_____ et lui a présenté diverses options, notamment une possible affectation comme _____ sur le terrain, ce à quoi B_____ a acquiescé.

t. Les rapports d'appréciation de A_____ ainsi que ses collègues attestent de la très bonne qualité du travail de B_____ tout au long de son engagement, tant au siège que sur le terrain (tém. I_____ ; tém. F_____).

u. Fin mai 2013, B_____ a été rapatriée de G_____ pour des raisons de santé et mise en arrêt de travail jusqu'au 31 décembre 2013.

v. Le 7 juin 2013, J_____ a informé B_____ de ce qu'aucun poste de _____ correspondant à son profil n'était ouvert. L'unité C_____ souhaitait qu'elle approfondisse son expérience terrain sur des postes de _____ adjoint. Toutefois, les seuls postes disponibles ne permettaient pas une affectation en famille. Les options restantes consistaient donc en un congé non payé de durée indéterminée ou une modification de son contrat de durée indéterminée en durée déterminée et sur appel.

w. Le 23 juillet 2013, B_____ s'est plainte auprès de A_____ d'une atteinte à sa personnalité du fait du comportement hostile de F_____ et de l'unité C_____ à son égard. La motivation pour laquelle sa mission en Tunisie n'avait pas été prolongée n'était pas crédible et relevait notamment une volonté de la mettre à l'écart. L'unité C_____ avait exploité sa situation familiale en tant qu'élément de faiblesse personnelle, pour lui proposer deux missions qu'elle ne pouvait pas accepter.

Des échanges de courriers ont eu lieu entre A_____ et B_____ jusqu'en novembre 2013 sans résultat concret.

x. Par courrier recommandé du 4 décembre 2013, A_____ a résilié le contrat de travail de B_____ avec effet au 3 mars 2014, la libérant de son obligation de travailler. Le licenciement était motivé par le refus de B_____ des dernières propositions d'affectation de A_____ et par l'échec des discussions visant à trouver une solution commune.

y. Par courrier recommandé du 19 décembre 2013, B_____ a recouru contre cette résiliation auprès de la Commission indépendante de recours de A_____ (ci-après : CIR).

Par décision du 6 mars 2014, la CIR a annulé le licenciement du 4 décembre 2013 et renvoyé l'affaire à l'instance de décision de A_____.

En substance, elle a observé qu'une situation de forte tension s'était développée entre B_____ et "certains collègues" à Genève durant sa mission à G_____ et qu'en omettant de réaliser une enquête indépendante sur les allégations d'atteinte à la personnalité de leur employée, A_____ avait failli à son obligation de protéger ses droits. Elle a également constaté que la décision de licenciement n'était pas dissociable des allégations d'atteinte à la personnalité de l'intéressée.

L'atteinte à la personnalité constatée n'était pas fondée, isolément, sur l'épisode du CD-ROM, même si, à cette occasion, le comportement de F_____ n'avait pas été approprié. La situation de forte tension entre B_____ et "certains collègues" à Genève n'avait pas été désamorcée et résolue par l'employeur, faute notamment de problèmes de communication (tém. O_____ ; tém. P_____).

z. Par courrier recommandé du 14 mars 2014, A_____ a pris bonne note de la décision de la CIR tout en indiquant ne pas modifier sa décision de mettre un terme aux rapports de travail. Il a ainsi à nouveau résilié le contrat de travail de B_____ avec effet au 14 juin 2014.

B_____ a fait opposition à son licenciement par courrier du 14 avril 2014.

En raison d'erreur de notification de la résiliation, le contrat de travail a finalement pris fin le 10 juillet 2014.

- B. a.** Par requête, déposée en vue de conciliation le 22 décembre 2014, déclarée non conciliée le 3 février 2015 et déposée devant le Tribunal des prud'hommes le 13 mars 2015, B_____ a conclu à ce que A_____ soit condamné à lui verser 74'900 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 10 juillet 2014, à titre d'indemnité pour licenciement abusif ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme au projet produit en procédure.

Elle a indiqué avoir été victime d'hostilité et d'une mise à l'écart par son employeur, ayant conduit à son licenciement. A_____ n'avait pas respecté les obligations qui lui incombent de protéger ses droits de la personnalité en ne procédant à aucune enquête interne à la suite du signalement d'une situation de conflit. Elle a également expliqué que, lors son évaluation de février 2012, M_____, lui avait annoncé que, en cas de départ sur le terrain comme _____ [fonction au sein de D_____], la mission de douze mois serait renouvelée "si les choses se passaient bien". Elle n'aurait jamais envisagé un retour sur le terrain dans le cas contraire.

- b.** Par mémoire de réponse du 11 septembre 2015, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, sous suite de dépens.

Le motif du licenciement résidait dans le refus par B_____ de deux propositions d'affectation ainsi que de plusieurs solutions alternatives afin de sauvegarder les rapports de travail.

c. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal, I_____ a indiqué qu'il n'avait pas de souvenir qu'on lui avait annoncé que la précitée ne resterait qu'un an à son poste à G_____. Il a expliqué que le "prétexte" pour refuser la prolongation de la mission de B_____ avait été que cette dernière était une "petite nouvelle" et qu'à ce titre elle ne devait pas faire des missions de plus d'une année, afin d'acquérir de l'expérience.

S'il n'y avait pas de règle impérative sur la durée maximale de douze mois d'une première mission d'un _____ [fonction au sein de D_____], il fallait toutefois des bonnes raisons pour déroger à ce principe, le but étant d'assurer des postes de première mission à des nouvelles personnes ainsi qu'une expérience diversifiée aux délégués (tém. Q_____; tém. P_____).

Ladite règle des douze mois a pour double but d'assurer des postes de première mission à des nouveaux employés et une expérience diversifiée aux délégués (tém. P_____).

B_____ était en première mission (tém. P_____). Elle disposait de quatre ans d'expérience au siège, mais n'avait aucune expérience de _____ [au sein de la sous-unité D_____] (tém. J_____). Selon le témoin F_____, toute personne qui rejoint l'unité D_____ est considérée comme une première mission, aucune exception n'étant faite à ce sujet.

D'après J_____, responsable des ressources humaines de B_____, elle-même et F_____, avaient rappelé à l'intéressée, avant son départ à G_____, quelles étaient les conditions d'une première mission, notamment la durée de douze mois, à priori non prolongeable, mais discutable selon les cas. La décision de ne pas accorder une prolongation à l'intéressée avait été prise en raison des impératifs opérationnels. Par ailleurs, ils avaient prévu d'envoyer un autre _____. Elle a également indiqué que la date du début de la mission à N_____ n'était pas négociable, mais il aurait été possible de discuter des vacances en été.

Le témoin F_____ a déclaré qu'il était clairement prévu dans le contrat de travail de B_____ qu'il s'agissait d'une mission d'une année et ce point lui avait également été clairement mentionné par les ressources humaines avant son départ.

Selon les dires de I_____, le refus de prolongation était à attribuer à une différence de perception de la réalité du terrain entre le siège et la délégation sur place. A son avis, la nécessité d'assurer un tournus des _____ [fonction au sein de la sous-unité D_____] n'était pas un impératif opérationnel empêchant de

prolonger la mission de B_____. Par ailleurs, si elle avait été intégrée dans un tournus, la mission suivante aurait dû être prête.

Concernant la clause de disponibilité figurant dans les contrats des collaborateurs de A_____, O_____ a indiqué qu'il lui semblait exact que le contrat puisse être résilié lors de deux refus successifs de mission. A ce sujet, J_____ a expliqué que A_____ essayait de se tenir à cette règle même si "elle n'était pas inscrite dans le marbre". Lorsqu'un refus était particulièrement justifié, la tendance voulait qu'on ne le considère pas comme un refus (notamment le fait de ne pas retourner dans un pays dans lequel on a été kidnappé); en revanche, des simples questions de convenance personnelle étaient considérées comme des refus. Elle a également indiqué que, à la suite de la décision de la CIR, A_____ avait résilié le contrat sans chercher une autre affectation considérant que le lien de confiance avait été brisé.

Selon le témoin J_____, responsable des ressources humaines de B_____, elle n'avait pas eu l'impression qu'il y ait eu une situation de tension qui se soit développée avec cette dernière.

d. B_____ a renoncé à l'audition de M_____.

e. Au terme de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

C. Par jugement JTPH/490/2017 du 22 décembre 2017, reçu par A_____ le 20 décembre 2017, le Tribunal a déclaré recevable la demande formée le 13 mai 2015 par B_____ contre A_____ (ch. 1 du dispositif), statué sur la recevabilité de certaines pièces (ch. 2), condamné A_____ à verser à B_____ 15'000 fr. avec intérêts moratoires à 5 % l'an à compter du 10 juillet 2014 (ch. 3), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4) et dit qu'il ne serait pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 5).

Les premiers juges ont retenu que le licenciement de B_____ ne reposait sur aucune raison valable et était, par conséquent, abusif. L'attitude de A_____ démontrait une absence de volonté d'œuvrer dans le sens d'une solution acceptable pour tous et donnait l'impression que le deuxième congé avait été donné en représailles de la saisine de la CIR par l'employée. Par ailleurs, l'employeur n'avait donné aucune suite à la plainte pour atteinte à la personnalité de l'intéressée. Faisant usage de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal a fixé à 15'000 fr. l'indemnité pour licenciement abusif, correspondant à un peu plus d'un mois de salaire.

D. a. Par acte expédié le 1^{er} février 2018 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement, sollicitant son annulation. Il a conclu,

principalement, au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions et, subsidiairement, à ce qu'aucune indemnité ne lui soit due.

Il a fait grief au Tribunal d'avoir procédé à une interprétation insoutenable des faits, en retenant que B_____ pouvait s'attendre à un prolongement de sa mission en Tunisie sur la base des assurances qu'elle aurait reçues de M_____, alors que ce poste était prévu pour une durée de douze mois et prenait fin automatiquement à son échéance. L'intéressée avait refusé deux propositions d'affectation présentées par A_____ qui était par conséquent fondé à constater une violation de la clause de disponibilité figurant dans le contrat et à ainsi le résilier.

b. Dans sa réponse du 12 mars 2018, B_____ a conclu au rejet de l'appel et au déboutement de A_____ de toute autre conclusion.

Elle a également formé un appel joint, en concluant à ce que A_____ soit condamné à lui verser 45'000 fr. avec intérêts moratoires à 5 % l'an à compter du 10 juillet 2014 ainsi que débouté de toute autre conclusion.

c. Dans sa réponse à l'appel joint du 30 avril 2018, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

d. Dans leurs réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

e. Les parties ont été informées le 19 juin 2018 de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1. 1.1.** Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 145 al. 1 let. c et art. 311 al. 1 CPC).

1.2. Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

Il en va de même de l'appel joint formé dans le mémoire de réponse (art. 313 al. 1 CPC).

Les déterminations subséquentes des parties sont pour leurs parts également recevables (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3; 137 I 195 consid. 2.3.1 = SJ 2011 I 345).

1.3. L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC).

La Chambre de céans dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenu (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

1.4. La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

2. Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que l'employeur avait son siège à Genève (art. 19 CL). La compétence de la Cour de céans est donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 115 LDIP, art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]).

Le droit suisse est en outre applicable (art. 121 al. 1 LDIP).

3. L'appelant conteste que le licenciement signifié à l'intimée soit abusif. Il soutient notamment qu'il était fondé à résilier le contrat de travail en raison de deux refus de mission successifs par l'intimée.

3.1.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Ainsi, selon 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 le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées pour pouvoir bénéficier de la protection de

l'art. 336 al. 1 let. d CO (ATF 136 III 513 consid. 2.4). C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir la mauvaise foi du travailleur en démontrant que ce dernier savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières, ou présentant un caractère téméraire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et les arrêts cités).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs 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 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 II 115 ibidem; 131 III 535 ibidem), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 ibidem et les nombreux arrêts cités).

S'agissant de la casuistique, il a, par exemple, été jugé qu'en renvoyant un collaborateur en raison d'une mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché au préalable à désamorcer le conflit, l'employeur prononçait un licenciement abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les références cités = JT 2006 I 152 = JAR 2006, 389 ; GIRARDIN, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss, 67).

Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). L'interdiction du congé de repréailles ne doit en effet pas permettre à un employé de bloquer un congé en soi admissible au moyen d'une réclamation (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail [éd: DUNAND/MAHON], 2013, n. 45 ad art. 336 CO).

3.1.2. En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé.

3.1.3. Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur

semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b).

Le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées).

3.2. En l'espèce, le motif du licenciement réside dans le refus de l'intimée de deux affectations successives et de l'absence de solution commune entre les parties permettant de poursuivre leur collaboration.

Il est constant que le contrat de travail prévoit une clause dite de disponibilité, en ce sens que le travailleur doit être disponible, durant toute la durée contractuelle, pour effectuer une ou des missions, au siège de l'appelant ou dans d'autres délégations de celui-ci, selon les besoins de l'employeur.

Selon la confirmation de mission signée par les deux parties le 30 août 2012, elles sont convenues de ce que l'intimée serait affectée à G_____ [Tunisie], en qualité de _____ [au sein de la sous-unité D_____] de classe 3, du 31 août 2012 au 30 août 2013, sauf résiliation du contrat dans l'intervalle. Elles ont également prévu que selon les impératifs opérationnels, l'employeur pouvait être amené à modifier en tout temps les conditions de travail, notamment le lieu et la durée de la mission et/ou la fonction.

Il ressort des enquêtes qu'avant le départ de l'intimée de Genève, les conditions d'une première mission, notamment la durée de douze mois, lui avaient été rappelées. Sur ce point, l'intimée a échoué à démontrer que des assurances lui auraient été données par M_____, dont l'intimée a renoncé à l'audition devant le Tribunal, s'agissant d'une prolongation de sa mission en Tunisie, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal.

L'allégation de l'intimée selon laquelle elle n'aurait pas accepté le poste à G_____ si elle n'avait pas pensé que sa mission se prolongerait au-delà de douze mois mais aurait attendu qu'un poste de _____ se libère, ne convainc pas. En effet, c'est l'intimée qui s'est portée candidate pour le poste de _____ [au sein de D_____] en Tunisie, cette place ne lui ayant pas été proposée par sa hiérarchie. Cette position est pour le surplus contredite tant par le descriptif du poste que par le contrat de mission, lesquels mentionnent tous deux une durée de douze mois.

Par ailleurs, et également contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, les raisons invoquées par l'appelant pour refuser de prolonger la mission de l'intimée

sont fondées et sont crédibles. Les enquêtes ont en effet permis d'établir lors d'une première mission sur le terrain que celle-ci ne devait pas dépasser douze mois. Le but des rotations sur le terrain était d'offrir aux nouveaux employés une première expérience et de proposer par ailleurs une expérience diversifiée aux délégués. Même si cette règle n'était pas impérative, il devait exister de solides raisons pour s'en écarter. Il résulte par ailleurs de la procédure que, même si dans le descriptif du poste, il est fait état d'une "seconde mission", l'intimée était en première mission pour le compte de l'appelant, dès lors qu'elle n'avait pas été _____ [fonction] pour l'appelant avant son engagement.

De plus, s'il ressort des enquêtes que les contrats de travail des collaborateurs pouvaient être résiliés après deux refus successifs d'une nouvelle mission, la responsable des ressources humaines a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une règle "inscrite dans le marbre". Par conséquent, s'agissant d'une pratique de l'appelante, dont il n'a pas été démontré qu'elle serait généralisée et applicable à tout le personnel de l'appelant de manière systématique, la Cour retient que, conformément au contrat de travail, au descriptif du poste et au contrat de mission signés par les parties, l'intimée savait que la durée de sa mission ne pourrait pas durer plus de douze mois.

Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner plus avant si l'intimée a refusé une ou deux propositions de mission.

A la suite du refus du poste à N_____, l'appelant a présenté, en mai 2013, à l'intimée diverses options, notamment une possible affectation en tant que _____ sur le terrain. Toutefois, en juin 2013, il l'a informée de ce qu'aucun poste correspondant à son profil n'était ouvert, de sorte que les options restantes consistaient soit dans un congé non payé de durée indéterminée soit une modification du contrat de travail.

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, la Cour retient que le congé notifié à l'intimée était fondé et reposait sur des motifs dignes de protection.

Le raisonnement des premiers juges, selon lequel la véritable raison du licenciement de l'intimée résidait plutôt dans la plainte qu'elle avait déposée pour atteinte à la personnalité à l'encontre de sa hiérarchie puisque son licenciement est intervenu postérieurement à celle-ci, ne repose sur aucun élément tangible de la procédure. En particulier, l'intimée n'a fait état d'une telle atteinte qu'à la suite de l'annonce, en juin 2013, de ce qu'aucun poste n'était à repourvoir, soit à la fin du mois de juillet 2013. Il ne résulte en particulier pas du dossier que l'intimée se serait plainte d'une telle atteinte avant cette date.

De plus, si le ton du courriel adressé par F_____ à l'intimée en décembre 2012 concernant la formation CD-ROM est certes sec, il n'est toutefois ni blessant ni attentatoire, de sorte que la Cour ne discerne aucune potentielle atteinte à la

personnalité de l'appelante. Les prétendues tensions entre l'intimée et "ses collègues" ne trouvent pour le surplus aucune assise dans le dossier. La responsable des ressources humaines a sur ce point exposé qu'il ne lui avait pas semblé qu'une situation de tension se soit développée avec elle. Elles ne sont pas non plus démontrées par la décision de la CIR, cette commission n'ayant pas investigué de manière approfondie cette problématique. Enfin, le fait que la CIR ait indiqué estimer que la décision de licencier l'intimée n'était pas conforme au droit et à la procédure du fait que l'appelant n'avait pas réalisé d'enquête indépendante sur les allégations d'atteintes à la personnalité avant la résiliation des rapports de travail n'est pas non plus déterminant. En effet, l'appelant n'est pas lié par cette décision, dès lors qu'à teneur de l'art. 16 al. 3 CCT, il doit, si la CIR casse un licenciement, résilier derechef le contrat, décision contre laquelle seul l'ouverture d'une action devant la juridiction des prud'hommes est ouverte.

Il ne peut pas non plus être retenu, contrairement à l'opinion des premiers juges, que le congé l'a été en représailles de la saisine de CIR, dès lors que le premier congé a été adressé à l'intimée le 4 décembre 2013, avant qu'elle ne s'oppose à celui-ci, le 19 décembre 2013.

3.3 Au vu de ce qui précède, le congé ne revêt pas de caractère abusif, de sorte que le chiffre 3 du dispositif du jugement sera annulé.

Les considérations qui précèdent scellent l'issue du litige, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les griefs des parties en lien avec le montant de l'indemnité octroyée par les premiers juges.

3.4 L'intimée sera par conséquent déboutée de ses conclusions sur appel joint.

- 4.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevables l'appel principal formé par A_____, ainsi que l'appel joint interjeté par B_____ contre le chiffre 3 du dispositif du jugement JTPH/490/2017 rendu le 22 décembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27015/2014-5.

Au fond :

Annule le chiffre 3 du dispositif de ce jugement.

Cela fait, statuant à nouveau sur ce point :

Déboute B_____ de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ni alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.