

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/7492/2019-5

CAPH/127/2022

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 11 JUILLET 2022

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 juillet 2021 (JTPH/254/2021), comparant par M^e Sélima MULLER, avocate, Ming, Halperin, Burger, Inaudi, rue Léon-Gaud 5, 1206 Genève, en l'étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée comparant par M^e Pascal JUNOD, avocat, rue de la Rôtisserie 6, case postale 3763, 1211 Genève 3, en l'étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 août 2022.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/254/2021 du 1^{er} juillet 2021, reçu le 5 juillet 2021 par A_____ SA, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée [*recte* : ordinaire], a déclaré recevable la demande formée le 27 juin 2019 par B_____ à l'encontre de A_____ SA (ch. 1 du dispositif), condamné celle-ci à payer à B_____ la somme de 15'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2019 (ch. 2), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 2 septembre 2021 à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ SA a formé appel de ce jugement, concluant à son annulation, sous suite de frais. Cela fait, elle a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, subsidiairement à la réduction à néant du montant de l'indemnité octroyée à celle-ci pour licenciement abusif, plus subsidiairement au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants.
- Elle a formulé des conclusions nouvelles devant la Cour, tendant à ce qu'il soit constaté que la prétention de B_____ en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif était échue.
- b.** Par réponse du 6 octobre 2021, B_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de A_____ SA de toutes ses conclusions, sous suite de frais.
- c.** les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.
- d.** la cause a été gardée à juger le 25 novembre 2021.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :
- a.** A_____ SA (ci-après : A_____ SA, la Société ou l'employeuse) est une société de droit suisse inscrite au Registre du commerce de Genève depuis le _____ 2015; elle a pour but social "*[t]ous conseils en placement de personnel fixe et temporaire [et] tous services en matière de recherche, sélection, recrutement et mise à disposition de personnel fixe et temporaire*".
- C_____ a été administrateur président de la Société de novembre 2015 à juin 2020, administrateur de juin à août 2020, puis à nouveau administrateur président dès août 2020, avec signature individuelle. Il en est également actionnaire.

D_____ a été administrateur de A_____ SA de novembre 2015 à juin 2020, d'abord avec signature collective à deux, puis avec signature individuelle. Il en était également actionnaire, à tout le moins de 2017 à 2019.

E_____ est un employé de A_____ SA depuis octobre 2017. Il est directeur de la Société depuis _____ 2020, avec signature collective à deux.

Interrogée par le Tribunal pour le compte de A_____ SA, F_____ a déclaré que C_____ n'était pas impliqué dans la gestion opérationnelle de A_____ SA ni dans la gestion des ressources humaines. Son rôle consistait à assurer le "*reporting financier et stratégique*" de la Société. Entendu comme témoin, D_____ a confirmé que C_____ n'était "*pas investi dans l'organisationnel*" de A_____ SA.

b. B_____ (ci-après : B_____ ou l'employée), ressortissant brésilienne née le _____ 1983, est l'épouse de G_____.

Dans le courant de l'année 2017, G_____, alors domicilié en France avec B_____ et leur fille, s'est vu proposer une activité salariée en tant que combattant professionnel au sein de H_____ SARL, société sise à Genève dont C_____ est le gérant président. Afin de faciliter le déménagement de sa famille en Suisse, G_____ a demandé à C_____ d'aider son épouse à trouver un emploi à Genève.

En octobre 2017, G_____ et sa famille sont arrivés à Genève et se sont installés dans un appartement mis à leur disposition par H_____ SARL. A la même époque, le précité a débuté son activité salariée pour le compte de cette société.

c. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 23 novembre 2017, A_____ SA a engagé B_____ en qualité d'*office assistant* à 80%, dès le 2 janvier 2018. Le salaire annuel brut de base a été fixé à 55'250 fr., payable en treize mensualités de 4'250 fr.

F_____ a déclaré que ce poste avait été créé pour B_____, en ce sens qu'il ne s'agissait pas d'un poste vacant à repourvoir. Elle ignorait si ce poste avait été repourvu suite au départ de cette dernière.

Par courrier du 12 juin 2018, A_____ SA, tout en remerciant B_____ pour son professionnalisme et son investissement, a porté son salaire annuel brut à 71'500 fr., payable en treize mensualités de 5'500 fr.

d. A la fin du premier trimestre 2018, les relations entre C_____ et G_____ ont commencé à se dégrader. Dans ce contexte, H_____ SARL a résilié le contrat de travail de G_____ en date du 21 juin 2018.

e. Par courrier du 12 juillet 2018 signé par D_____, en qualité de directeur général, et par I_____, en qualité d'*office manager*, A_____ SA a confirmé à B_____ que son taux d'activité était augmenté à 100% et son salaire annuel brut fixé à 81'250 fr. dès le 1^{er} août 2018.

D_____ a déclaré que le taux d'activité de B_____ avait été augmenté à sa demande suite au licenciement de G_____. Vu la période de croissance de l'entreprise, accéder à cette requête n'avait pas posé de problème. Par ailleurs, la possibilité pour les employés de bénéficier de taux d'activité variables était conforme à la politique de A_____ SA (témoin D_____).

f. B_____ a été en incapacité de travail le 5 octobre 2018 (le certificat médical produit attestant d'une incapacité de travail "*le 05/10/18 AM*").

Le même jour, D_____ a écrit un courriel à B_____ rédigé en ces termes : "*Ma chère, Je souhaite profiter de ce message pour te souhaiter bon repos et rétablissement. J'espère que ces crises d'angoisse qui ont causé ton abandon de poste de ce jour ne se reproduiront plus*". Devant le Tribunal, D_____ a précisé que B_____ avait fait un malaise alors qu'il était absent du bureau. Il l'avait appelée dans l'après-midi pour prendre de ses nouvelles. Sur injonction de C_____, il lui avait adressé le courriel susvisé pour lui indiquer qu'un abandon de poste n'était pas admissible (témoin D_____).

Par courriel du 7 octobre 2018 adressé à D_____ et I_____, B_____ a répondu qu'elle n'avait pas abandonné son poste, mais qu'elle avait dû quitter le travail pour raison médicale, suite au harcèlement et aux pressions qu'elle subissait depuis plusieurs mois de la part de C_____, qui voulait "*la virer sans aucune raison*". Elle était d'ailleurs au bénéfice d'un certificat médical.

g. Par courrier de son conseil expédié à A_____ SA le 19 novembre 2018, B_____ a mis la Société en demeure de respecter ses obligations légales et de prendre toutes les mesures propres à protéger sa personnalité et à lui permettre de continuer à travailler dans de bonnes conditions. A cet égard, elle a exposé faire l'objet, depuis plusieurs mois, d'un harcèlement tant psychologique que sexuel de la part de C_____, ayant droit économique de A_____ SA. Celui-ci s'était comporté de façon inacceptable vis-à-vis d'elle lors de la soirée d'entreprise du 15 juin 2018. La situation ne s'était pas améliorée par la suite, en raison notamment des nombreuses rumeurs qui avaient circulé au sein de la Société, selon lesquelles C_____ avait l'intention de la licencier. Suite aux pressions subies de ce fait, elle avait été victime d'une crise de panique sur son lieu de travail le 5 octobre 2018, ce qui avait occasionné un arrêt de travail d'une journée.

h. Le 21 novembre 2018, lors d'un entretien qui s'est déroulé en présence de E_____, D_____ a informé B_____ que son contrat de travail était résilié avec

effet au 31 décembre 2018. A_____ SA a confirmé ce licenciement par courrier du même jour, en précisant que l'employée était libérée de son obligation de travailler.

Devant le Tribunal, D_____ a déclaré qu'il ne se souvenait plus s'il avait déjà reçu le courrier du 19 novembre 2018 (cf. *supra* let. g) lorsqu'il avait informé B_____ de son licenciement. Lors de l'entretien du 21 novembre 2018, qui avait été très bref, cette dernière avait eu une attitude très professionnelle, même si elle avait les larmes aux yeux. Lui-même était affecté comme quelqu'un qui se sépare d'un collaborateur (témoin D_____).

De son côté, E_____ a déclaré qu'il avait assisté à l'entretien en qualité de spectateur. D_____ avait expliqué à B_____ que son licenciement était motivé par la dégradation des rapports de travail au sein de A_____ SA. Selon E_____, la décision de licencier l'intéressée avait été prise par D_____. S'il n'était jamais facile et agréable de licencier quelqu'un, il avait ressenti que D_____ "*n'était pas le plus à l'aise*" lors de cet entretien. B_____ avait précisé qu'elle n'aurait pas droit aux prestations de l'assurance-chômage, faute d'avoir cotisé pendant une année (témoin E_____).

i. Par pli du 22 novembre 2018, A_____ SA, sous la plume de D_____, a contesté les reproches formulés à l'encontre de C_____ par l'employée dans son courrier du 19 novembre 2018 (cf. *supra* let. g).

Elle a précisé que B_____ s'était présentée à la soirée du 15 juin 2018 dans un mauvais état d'esprit vis-à-vis de C_____ "*dans un contexte de conflit professionnel entre [celui-ci et G_____]*". Suite à cette soirée, cet état d'esprit négatif avait malheureusement perduré et B_____ n'avait eu de cesse de tenter de nuire à A_____ SA, en prenant ses collègues à partie au sujet de la situation de son époux dans le but de les "*monter contre la direction*". Ce n'était qu'après avoir appris que son licenciement était discuté au sein de la direction que B_____ avait prétendu être victime de harcèlement de la part de C_____ – ce qui était fermement contesté. Lors d'une séance organisée le 15 octobre 2015, il avait été demandé à B_____ (dont le travail de réceptionniste donnait satisfaction) de faire la part des choses et de cesser ses mesures de rétorsion visant vraisemblablement à venger son époux. Aucune amélioration n'ayant été constatée, A_____ SA avait décidé, dans l'intérêt de la Société et de ses employés, de mettre un terme aux rapports de travail.

j. Le même jour, B_____ a transmis à A_____ SA un certificat médical faisant état d'une incapacité de travail allant du 22 au 30 novembre 2018. Ce certificat a été établi par la Dre J_____, acuponctrice au sein de l'Institut M_____.

Par la suite, l'employée a transmis un second certificat médical à A_____ SA, faisant état d'une incapacité de travail allant du 1^{er} décembre 2018 au 2 janvier 2019. Ce certificat a été établi par le Dr K_____, gynécologue obstétricien au sein du même Institut.

k. Par pli du 10 décembre 2018 adressé au conseil de B_____, A_____ SA a contesté l'incapacité de travail invoquée par celle-ci.

l. Par courrier de son conseil du 7 janvier 2019, l'employée a sommé la Société de lui verser son salaire pour le mois de décembre 2018, ainsi que son treizième salaire, et de lui délivrer un certificat de travail. Elle a précisé qu'au vu de son incapacité de travail, les rapports contractuels étaient prolongés jusqu'à fin janvier 2019.

Le 4 février 2019, elle a relancé A_____ SA, en lui demandant de lui remettre son certificat de travail et l'ensemble des documents nécessaires pour bénéficier des prestations de l'assurance-chômage.

m. Le 31 janvier 2019, A_____ SA a établi le certificat de travail de l'employée, mentionnant que les rapports de travail avaient pris fin le 31 janvier 2019, et lui a versé son salaire jusqu'à fin janvier 2019 (incluant les jours de vacances non pris en nature et le treizième salaire au *pro rata*), selon décompte établi le même jour.

n. Par demande du 26 mars 2019, déclarée non conciliée le 8 mai 2019 et introduite devant le Tribunal le 27 juin 2019, B_____ a conclu à la constatation du caractère abusif de son licenciement et à la condamnation de A_____ SA au paiement de la somme nette de 37'500 fr., avec intérêts à 5% dès le 31 janvier 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Elle a également conclu à ce que l'employeuse soit condamnée à lui remettre un certificat de travail rectifié.

En substance, B_____ a allégué avoir été licenciée en raison du conflit professionnel qui opposait G_____ à C_____ depuis le printemps 2018. Elle avait fait l'objet d'un harcèlement de la part du précité, lequel n'avait pas caché que le fait de la licencier avait pour seul but de se venger de son époux. La situation s'était détériorée à partir de la soirée du 15 juin 2018, lors de laquelle C_____ avait adopté une attitude totalement déplacée envers elle, n'hésitant pas à lui faire des avances avec lourdeur et insistance (B_____ a produit à cet égard un SMS du 16 juin 2018 adressé à C_____ par l'un des convives de la soirée, lequel y relevait notamment ce qui suit : "*Et le problème c'est que tu as attrapé B_____ (la femme de [G_____]) par la main et que tu as essay[é] de la draguer elle a enlevé sa main en anglais elle a dit "stop it" et tu as alors essay[é] de l'attraper par la taille, je suis intervenu viol[em]ment et je t'ai embarqué avec moi (...)*"; pièce 18 dem.). En août 2018, à son retour de vacances, D_____ l'avait informée qu'il avait eu une discussion avec C_____ lors d'un voyage à Ibiza et que celui-ci

lui avait fait part de son intention de la licencier. Ennuyé par cette situation, D_____ avait assuré à B_____ qu'il ne voulait pas se séparer d'elle, dès lors qu'elle lui donnait entière satisfaction dans son travail. Le 20 septembre 2018, B_____ avait néanmoins appris de son époux, qui venait d'avoir un entretien avec C_____, que celui-ci avait confirmé son intention de la licencier dans un futur proche. Les agissements de C_____ l'avaient plongée dans un état de détresse émotionnelle qui avait conduit à une crise de panique sur son lieu de travail le 5 octobre 2018. Elle avait ainsi fait l'objet de *mobbing*. Elle avait rappelé à A_____ SA son obligation de protéger sa personnalité et s'était vu notifier, deux jours plus tard, son licenciement. Il s'agissait d'un congé de représailles au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO, de sorte qu'elle était fondée à solliciter le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire.

A l'appui de sa demande, B_____ a produit quelques SMS échangés entre elle-même, G_____ et I_____ au début du mois d'octobre 2018. Il en ressort en substance que le précité, inquiet pour son épouse ("*B_____ ne fait que pleurer et ne veut pas me dire ce qu'il se passe*"), avait interpellé I_____ (amie et supérieure hiérarchique de l'employée) à ce sujet; celle-ci lui avait répondu que B_____ était sous "*pression constante*" et se rendait chaque jour au travail "*en [se] demandant si tout [allait] bien se passer*" (pièces 22 et 26 dem.).

o. Dans sa réponse du 20 septembre 2019, A_____ SA a conclu au rejet de la demande, exposant avoir pris la décision de mettre un terme aux rapports de travail en raison du comportement nuisible de B_____ ; le motif du licenciement ne pouvait dès lors en aucun cas être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 CO.

A_____ SA a allégué que l'état d'esprit de B_____ avait progressivement changé en raison du conflit professionnel opposant son époux et C_____. Lors de la soirée d'entreprise du 15 juin 2018, l'employée avait adopté un comportement belliqueux et son état d'esprit négatif avait perduré après que la collaboration entre G_____ et H_____ SARL avait pris fin. Elle avait ainsi tenté de nuire à l'employeuse en prenant à partie plusieurs employés de A_____ SA et en essayant de les impliquer dans des querelles externes à la Société. Cela avait eu un impact négatif pour cette dernière. En septembre et octobre 2018, constatant que l'ambiance au sein de A_____ SA était de plus en plus délétère, D_____ avait demandé à l'employée de ne plus impliquer ses collègues dans ses problèmes personnels et de faire la part des choses, à défaut de quoi il serait contraint de prendre des mesures. Aucune amélioration n'ayant été constatée, A_____ SA avait décidé de mettre un terme aux rapports de travail.

p. Au cours de l'audience de débats d'instruction du 9 décembre 2019, les parties ont indiqué ne pas avoir d'éléments nouveaux ni d'offres de preuves supplémentaires à faire valoir. A l'issue de celle-ci, le Tribunal a ouvert les débats

principaux qu'il a ajournés au 4 février 2020 en vue de procéder à l'audition des parties et à celle de quatre témoins.

q. Lors de l'audience de débats principaux du 4 février 2020, A_____ SA s'est engagée à modifier le certificat de travail à la satisfaction de l'employée, qui a retiré son chef de conclusion y relatif. Sur interpellation du Tribunal, B_____ a expliqué avoir fait opposition au congé avant la fin des rapports de travail, par courrier du 27 novembre 2018. Ce courrier n'avait pas été produit à l'appui de sa demande et elle offrait de le produire à l'audience, étant précisé que A_____ SA n'avait pas abordé cette question dans sa réponse. Considérant "*qu'aucune opposition n'a[vait] été produite dans la procédure*", le Tribunal a gardé la cause à juger, après avoir renoncé à l'interrogatoire des parties et à l'audition des témoins.

r. Statuant par jugement du 7 avril 2020, le Tribunal a débouté B_____ des fins de sa demande. Après avoir déclaré le courrier du 27 novembre 2018 irrecevable, les premiers juges ont considéré que l'employée n'avait ni allégué ni prouvé avoir fait opposition au licenciement avant la fin du délai de congé, de sorte qu'elle ne pouvait pas prétendre au paiement d'une indemnité selon l'art. 336a CO.

Par arrêt du 13 novembre 2020, statuant sur l'appel formé par B_____, la Cour a partiellement annulé ce jugement et renvoyé la cause au Tribunal pour instruction complémentaire et nouvelle décision dans le sens des considérants. Dans son arrêt, la Cour a considéré que si l'employeuse entendait se prévaloir de la péremption du droit de l'employée de réclamer une indemnité pour licenciement abusif, il lui appartenait de contester l'existence d'une opposition valable au congé dans sa réponse, ou, au plus tard, lors des débats d'instruction, ce qu'elle n'avait pas fait. En l'absence de contestation de la part de l'employeuse, le fait implicite que l'employée avait fait opposition au licenciement avant la fin du délai de congé – qui constituait un délai de péremption – n'avait pas à être prouvé et était censé admis.

Le recours en matière civile formé contre cette décision par A_____ SA a été déclaré irrecevable par arrêt du Tribunal fédéral du 25 janvier 2021 (4A_4/2021).

s.a Lors des audiences de débats principaux des 19 et 26 avril 2021, le Tribunal a interrogé les parties et auditionné I_____, E_____, G_____ et D_____ en qualité de témoins.

s.b Lors de son interrogatoire, B_____ a déclaré qu'elle avait retrouvé un emploi à la fin du mois de mars 2019.

F_____ a exposé qu'en tant que *Chief Operating Officer* (COO) du groupe L_____, dont A_____ SA faisait partie, elle avait des contacts réguliers avec D_____ et les autres directeurs du groupe. La décision de licencier B_____

avait été prise par D_____. A la connaissance de F_____, le travail de l'employée donnait satisfaction, mais "*des évènements d'ordre privé avaient pris le pas sur les activités professionnelles*", ce qui avait donné lieu à son licenciement. F_____ ignorait si C_____ avait été consulté au préalable. Il était toutefois d'accord avec cette décision. Elle-même était présente à la soirée du 15 juin 2018, à laquelle participaient tous les collaborateurs du groupe et quelques partenaires, soit plus de 50 personnes réparties sur les deux ponts du bateau et deux étages. "*Il s'agissait d'une soirée festive et arrosée (peut-être trop) et il était impossible de tout voir*".

s.c I_____ a déclaré qu'elle avait été employée par A_____ SA d'avril 2016 à août 2020 comme assistante administrative, puis comme *office manager*. B_____ était une collaboratrice rigoureuse, qui apportait beaucoup de dynamisme et de bonne humeur. Son travail pour A_____ SA donnait entière satisfaction. I_____ avait remarqué un léger changement dans son comportement suite au licenciement de G_____. En effet, B_____ n'était plus à l'aise "*car elle sentait qu'elle avait une épée de Damoclès sur la tête. Malgré tous les efforts qu'elle pouvait faire, elle pensait que son tour allait également venir*". Selon le témoin, ce léger changement était compréhensible; il était possible que cela ait eu un petit impact au niveau de l'ambiance chez A_____ SA.

A une date dont elle ne se souvenait pas, I_____ avait assisté à un entretien avec D_____ et B_____. Le but de cet entretien était de rassurer cette dernière sur l'avenir, tout en l'invitant "*à faire profil bas*" et à éviter de discuter avec les autres collaborateurs d'une problématique qui ne les concernait pas. Selon le témoin, B_____ avait besoin de sentir qu'elle avait du soutien autour d'elle. A cet égard, I_____ a précisé que "*le projet de licencier B_____ était un sujet dont il était souvent question chez A_____ SA, mais D_____, qui appréciait beaucoup son travail, [lui] avait dit qu'il voulait se battre pour pouvoir la garder*". I_____ ne savait pas qui souhaitait licencier B_____, étant précisé que D_____ – dont le supérieur hiérarchique était C_____ – avait des discussions à ce sujet "*à l'étage du dessus*". Elle n'était pas présente quand l'employée avait été avisée de son licenciement. Elle supposait que le licenciement de B_____ était lié à celui de son mari.

s.d E_____ a déclaré que G_____ avait été engagé "*par le groupe*" à l'époque où A_____ SA avait recruté B_____. Il n'avait "*pas été mis au courant d'une dégradation des rapports professionnels de [G_____]*". B_____ effectuait un travail de qualité avec énergie, professionnalisme et bonne humeur. A une époque qu'il n'arrivait pas à dater, il avait remarqué un changement dans son attitude au travail, mais cela n'avait pas affecté ses équipes. Il ignorait ce qu'il en était des autres équipes. A sa connaissance, il n'avait pas été demandé à B_____ de "*faire la part des choses*". Il avait entendu des bruits de couloir selon lesquels il y avait des tensions et des discussions, mais il n'en savait pas plus. Il n'avait pas une

connaissance directe de la situation. Il n'avait *"jamais assisté au fait que B_____ discut[ait] de ses soucis avec des collaborateurs mais [il] en a[vait] entendu parler"*.

s.e G_____ a déclaré qu'il était actuellement opposé à C_____ et à H_____ SARL, société appartenant au groupe L_____, dans le cadre d'une procédure prud'homale. Il avait été licencié le 21 juin 2018. Depuis lors, il avait pressenti que son épouse serait un *"dommage collatéral"* de ce licenciement. En effet, C_____ avait *"pris les choses à titre personnel"* et voulait s'en prendre à lui sur le plan personnel. Suite à son licenciement, G_____ devait libérer son ancien logement (qui était lié à son emploi) pour la fin de l'année 2018. Il avait trouvé un nouveau logement et la famille avait déménagé début août 2018. C_____ l'avait appris et cela avait provoqué l'escalade des *"violences morales"* dont lui-même et son épouse faisaient l'objet. Lors d'une réunion – qui avait eu lieu sauf erreur le 20 septembre 2018 afin de discuter de son avenir professionnel – C_____ lui avait clairement dit : *"Ta femme je n'en veux plus. Son contrat était lié au tien"*. G_____ l'avait supplié de laisser son épouse tranquille car elle aimait beaucoup son travail et y était appréciée. En sortant de cet entretien, il était allé voir D_____, qui était l'un de ses amis. Celui-ci lui avait assuré que son épouse n'allait pas se faire licencier, que C_____ était *"sur elle"* mais que *"cela allait lui passer comme toujours"*. Juste avant cela, il avait rencontré I_____, qui avait fondu en larmes lorsqu'il lui avait annoncé que son épouse allait être licenciée. I_____ lui avait expliqué que B_____ venait travailler tous les jours *"avec la boule au ventre"*.

s.f D_____ a déclaré avoir été salarié de A_____ SA de janvier 2016 jusqu'au 18 juin 2020 en qualité de fondateur et directeur de la Société. Actuellement il était en litige avec A_____ SA et plusieurs procédures étaient en cours [à cet égard, le conseil de A_____ SA a précisé que celle-ci avait déposé une plainte pénale contre D_____ et que celui-ci avait agi contre A_____ SA devant les juridictions civiles].

Il n'avait rien à reprocher à B_____ sur le plan professionnel. Elle était dans l'entreprise depuis moins d'une année et elle apprenait le métier. Son attitude donnait satisfaction. Sauf erreur en juillet 2018, lors d'un voyage à Ibiza, C_____ avait fait part à D_____ de son intention de licencier B_____ en raison d'un différend avec son mari. Au départ, le témoin n'y était pas favorable et il avait tenté de trouver une solution afin de *"concilier les intérêts de chacun"*. Depuis juin 2018, soit à l'époque de *"l'épisode du bateau"* et du licenciement de G_____, la situation entre B_____ et C_____ s'était un peu dégradée, étant précisé que ces derniers n'étaient pas amenés à travailler ensemble. En septembre 2018, il avait eu une réunion avec B_____ en présence de I_____. L'objectif de cette séance était de trouver une solution pour *"régler les conflits qui ne concernaient pas l'entreprise et pour ainsi continuer à collaborer"*. G_____ était inquiet pour

son épouse, "*même s'il savait que [D_____] faisai[t] tout pour dissocier les situations privées et professionnelles afin de pouvoir conserver B_____ au sein de A_____ SA*". La situation de D_____ était inconfortable et il en avait fait part à B_____. Pendant cette période, le témoin avait eu des discussions avec C_____, mais il ne souhaitait pas en dire plus. B_____ était "*évidemment impactée et affectée par la situation car elle était attachée à la société, à ses collègues et au projet en cours de développement*". Cela n'avait pas impacté négativement l'activité de A_____ SA, étant précisé que certains collaborateurs avaient peut-être "*eu plus de mal*" avec son état émotionnel. Après lui avoir envoyé le courriel du 5 octobre 2017 sur injonction de C_____ (cf. *supra* let. C.f), D_____ avait vraisemblablement dit à B_____ "*que les relations professionnelles devenaient difficiles vu les circonstances, même pour elle*".

s.g A l'issue de l'audience du 26 avril 2021, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, après quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

- D. Dans son jugement, le Tribunal a retenu, en substance, que le licenciement de B_____ avait été dicté par la convenance personnelle de C_____, à titre de mesure de rétorsion à cause de la relation de travail liant une de ses autres sociétés à G_____, cela sans tenir compte de la souffrance ressentie par l'employée. Le licenciement était par conséquent abusif et B_____ était en droit de solliciter le versement d'une indemnité selon l'art. 336a CO. Les rapports de travail avaient duré environ une année et l'employée avait retrouvé un emploi peu après la fin de son contrat de travail. Malgré la courte durée des rapports contractuels, B_____ avait subi un stress intense en raison du comportement de C_____, qui laissait entendre qu'elle allait perdre son emploi alors que son mari venait de perdre le sien. C_____, qui ne collaborait pas directement avec elle sur le plan professionnel, avait décidé qu'elle ne méritait pas de continuer son emploi pour A_____ SA alors qu'elle se plaisait dans son activité et qu'elle était une collaboratrice appréciée de tous les collaborateurs et de son supérieur hiérarchique. Elle avait subi une crise de panique et, dans la foulée, avait été accusée par l'employeuse d'avoir abandonné son poste en dépit du certificat médical produit. Sa souffrance avait perduré après la résiliation de son contrat de travail et elle avait été en incapacité de travail pendant près d'un mois et demi. Au vu de l'ensemble de ces circonstances, il se justifiait de lui octroyer une indemnité de 15'000 fr., correspondant à un peu plus de deux mois de salaire.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire,

qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

Les éléments de fait que l'appelante considérait comme inexactement retranscrits par le Tribunal ont, sur la base des actes et pièces de la procédure, été directement intégrés dans l'état de fait dressé ci-avant.

1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC). La cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. L'appelante a formulé des conclusions nouvelles devant la Cour. Celles-ci sont irrecevables, dès lors qu'elles sont de nature purement constatatoire (cf. ATF 135 I 119 consid. 4; 132 V 18 consid. 2.1; 129 V 289 consid. 2.1), d'une part, et qu'elles ne reposent pas sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. let. b CPC), d'autre part.
3. L'appelante fait grief aux premiers juges de l'avoir astreinte au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Elle conteste à la fois le caractère abusif du congé et la quotité de l'indemnité octroyée.

3.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019

du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2).

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 dit de représailles (ou de vengeance) et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'employé ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'il ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (*Ibid.*). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 et les références citées). Par ailleurs, 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).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

Selon la casuistique, n'est pas abusif le congé donné à l'encontre d'un collaborateur dont le caractère difficile a fait naître une situation conflictuelle sur le lieu de travail, et intervient après que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre le conflit. S'il s'abstient d'agir ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'employeur enfreint son devoir d'assistance et commet un abus en licenciant l'employé. Est ainsi abusive la résiliation signifiée à un travailleur en raison de sa mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché à désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1; 125 III 70 consid. 2c). Un congé peut également être abusif lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2012 du

29 juin 2012 consid. 2.4). En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Est en revanche abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7).

3.1.2 L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit en particulier manifester les égards voulus pour sa santé, veiller au maintien de la moralité et veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé sexuellement.

Le harcèlement psychologique (ou *mobbing*) se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2; 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1).

Le *mobbing*, en tant que tel, ne rend pas la résiliation abusive; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur ou d'une période de maladie qui est la conséquence du comportement de l'employeur (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2; 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 30 ad art. 336 CO). Si l'employeur harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3).

De manière générale, il y a licenciement abusif lorsque l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat ou de la loi pour justifier la fin des rapports de travail. Ainsi, la violation par l'employeur de son obligation d'intervention en cas de conflits interpersonnels, l'augmentation de la productivité exigée d'un salarié âgé, le "*congé-fusible*", le manque d'égards de l'employeur

dans l'exercice du droit de résilier, ont été déclarés abusifs par la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, pp. 809 ss. et les références citées).

3.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, *op. cit.*, n. 16 ad art. 336 CO).

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

Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les arrêts cités).

3.2 En l'espèce, le motif du congé réside, selon l'appelante, dans l'attitude inadéquate que l'intimée aurait adoptée sur son lieu de travail, à savoir qu'elle aurait tenté de nuire à l'employeuse, en prenant à partie plusieurs de ses collègues au sujet de ses problèmes personnels (i.e. le licenciement de son époux par une société gérée par C_____) afin de les "*monter contre la direction*", ce qui avait eu pour effet de créer une ambiance de travail délétère au sein de la Société (cf. *supra* EN FAIT, let. C.i et C.o).

La réalité de ce motif n'a toutefois pas été établie par l'appelante. Interrogée sur les raisons ayant donné lieu au licenciement, F_____ a déclaré de manière toute générale que le travail de l'intimée était satisfaisant, mais que "*des événements d'ordre privé avaient pris le pas sur les activités professionnelles*", sans préciser la nature de ces "*événements*" ni leur influence concrète sur les rapports de travail. Les témoins I_____, E_____ et D_____ ont tous souligné que l'intimée était une employée investie au sein de l'entreprise, qui donnait entière satisfaction à ses supérieurs, tant par la qualité de son travail que par son attitude générale, qualifiée

de dynamique, enjouée et professionnelle. D_____ a d'ailleurs indiqué qu'il n'avait rien à reprocher à l'intimée à titre professionnel. Si ces témoins ont observé un léger changement de comportement chez l'employée, au demeurant compréhensible vu les circonstances (cf. *infra*), ils ont également précisé que cela n'avait pas eu d'influence négative sur l'ambiance de travail et/ou sur l'activité de l'employeuse. De surcroît, aucun de ces témoins n'a confirmé l'allégation de l'appelante selon laquelle l'intimée aurait pris à partie plusieurs de ses collègues afin de "*les monter contre la direction*". Si le témoin I_____ a évoqué une réunion lors de laquelle D_____ avait conseillé à l'employée de "*faire profil bas*" et d'éviter de discuter de ses soucis personnels avec ses collègues, il ne ressort pas du dossier que l'intimée aurait effectivement eu des discussions de cette nature avec ses collègues. I_____ a en outre précisé que le but de cette réunion était avant tout de rassurer l'intimée, qui s'inquiétait des rumeurs persistantes qui circulaient au sein de la Société au sujet de l'imminence de son licenciement. Or si l'intimée avait réellement tenu des propos inadéquats devant plusieurs collègues, en cherchant à les impliquer dans des querelles extérieures à la Société, ainsi que le prétend l'appelante, il eût été aisé pour celle-ci de le démontrer en offrant d'entendre les collègues concernés comme témoins, ce qu'elle s'est pourtant abstenue de faire. Au surplus, il n'est pas établi que l'employée aurait adopté une attitude négative, encore moins belliqueuse, lors de la soirée d'entreprise du 15 juin 2018. A l'inverse, l'attitude déplacée de C_____ envers l'intimée lors de cette soirée est étayée par le SMS produit sous pièce 18 dem. (cf. *supra* EN FAIT, let. C.n 2^{ème} §).

L'intimée soutient quant à elle que son licenciement n'était pas motivé par la qualité de ses prestations et/ou par son attitude au travail, mais qu'il s'agissait d'une mesure de représailles décidée par C_____, lequel n'avait pas caché sa volonté de se débarrasser d'elle en raison du litige qui l'opposait à son époux. Un faisceau indices convergents corroborent ce qui précède. Ainsi, D_____ a confirmé qu'en juillet 2018 (soit à l'époque où l'intimée avait bénéficié d'une augmentation de salaire, visant à la remercier pour son professionnalisme et son investissement au sein de A_____ SA, puis augmenté son taux d'activité à 100%), C_____ lui avait fait part de sa volonté de licencier l'intimée en raison du différend qui l'opposait à G_____. Le témoin D_____ a ajouté qu'il était opposé à ce licenciement et qu'il avait fait tout son possible pour "*concilier les intérêts de chacun*" (à savoir l'intérêt personnel de C_____ à congédier l'intimée, d'une part, et l'intérêt de la Société à conserver une employée de qualité, d'autre part), afin de sauvegarder l'emploi de l'intimée qui était très attachée à la Société et qui donnait pleine satisfaction dans son travail. Il a encore déclaré que c'était sur injonction de C_____ qu'il avait adressé un courriel à l'intimée le 5 octobre 2018, dans lequel il lui reprochait d'avoir abandonné son poste, alors qu'il savait que ce jour-là, l'intimée avait été victime d'un malaise sur son lieu de travail (cf. *supra* EN FAIT, let. C.f). Le témoin I_____ a quant à elle indiqué que le licenciement de l'intimée

était un sujet dont il était souvent question au sein de la Société – ce qui n'avait pas manqué d'affecter l'employée, qui avait le sentiment d'avoir une épée de Damoclès sur la tête, et qui était persuadée qu'elle risquait à tout moment d'être licenciée même si elle n'avait rien à se reprocher (dans un SMS daté du mois d'octobre 2018, I_____ a d'ailleurs relevé que l'intimée était constamment sous pression et qu'elle se rendait au bureau sans savoir si tout allait bien se passer; cf. *supra* EN FAIT, let. C.n dernier §) –, mais que D_____ lui avait affirmé vouloir "*se battre*" pour pouvoir la garder comme employée, car il appréciait beaucoup son travail. I_____ a aussi déclaré que C_____ était le supérieur hiérarchique de D_____ au sein de la Société et que, d'après elle, le licenciement de l'intimée était lié à celui de son époux. De son côté, G_____ a affirmé que lors d'une séance tenue à la mi-septembre 2018, C_____ lui avait clairement signifié qu'il voulait se débarrasser de l'intimée du seul fait que lui-même avait été licencié par H_____ SARL. Enfin, quand bien même le témoin D_____ a indiqué ne plus se souvenir s'il avait déjà reçu le courrier du 19 novembre 2018 (cf. *supra* EN FAIT, let. C.g) à la date du congé, il est révélateur de constater que l'intimée a été licenciée à peine deux jours après avoir demandé à l'appelante de prendre les mesures utiles pour lui permettre de travailler dans des conditions acceptables – et, en particulier, de mettre un terme aux pressions induites par l'attitude de C_____ et par les rumeurs persistantes (celles-ci ayant débuté à l'été 2018) qui circulaient au sujet de son licenciement, en dépit de ses bonnes performances au travail.

Il résulte de ce qui précède que l'intimée est parvenue à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'appelante à l'appui du congé. Il apparaît au contraire que le réel motif du licenciement résidait dans la volonté de C_____, administrateur président et ayant droit économique de A_____ SA, d'obtenir le départ de l'intimée pour des raisons externes à la Société (à savoir le conflit personnel qui l'opposait à l'époux de l'intimée), ce qu'il avait ouvertement admis devant D_____, qui lui était subordonné, et devant G_____. L'employeuse a ainsi décidé de licencier l'employée par pure convenance personnelle (sans doute par lassitude devant l'insistance de C_____ à se défaire d'une collaboratrice dont il ne voulait plus), en faisant abstraction de l'intérêt légitime de cette dernière à conserver un emploi dans lequel elle s'investissait pleinement, sans que des manquements puissent lui être reprochés. A cela s'ajoute que le congé a été donné au moment précis où l'intimée a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail – et, qui plus est, après que l'appelante a échoué à prendre les mesures utiles pour protéger la personnalité de son employée, qu'elle savait confrontée depuis plusieurs mois à la perspective d'être licenciée à tout moment sans raison valable, situation qui l'avait visiblement affectée sur le plan émotionnel (l'intimée, sujette à une crise d'angoisse, a d'ailleurs fait un malaise au travail le 5 octobre 2018) – ainsi que cela ressort des déclarations des témoins D_____, I_____ et G_____ et des

pièces versées au dossier (en particulier les SMS produits sous pièces 22 et 26 dem.). Au surplus, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que des procédures sont en cours entre A_____ SA et D_____ ne permet pas, en soi, de retenir que les déclarations du précité ne seraient pas dignes de foi. Il appert à l'inverse que les explications de ce témoin sont crédibles et cohérentes au vu des déclarations concordantes de I_____ et G_____. De la même façon, le fait que le témoin G_____ est l'époux de l'intimée et qu'une procédure l'oppose à C_____ ne suffit pas à ôter toute crédibilité à son témoignage.

En définitive, la conjonction des différents éléments évoqués ci-avant, en particulier les circonstances ayant entouré le licenciement, le manque d'égards manifesté envers l'intimée et les motifs qui ont conduit l'appelante à licencier cette dernière, fait apparaître la résiliation du contrat de travail comme abusive. Le jugement querellé sera dès lors confirmé en tant qu'il a retenu que le licenciement de l'intimée revêtait un caractère abusif au sens de l'art. 336 CO.

4. Le caractère abusif du congé étant admis, il convient d'examiner les prétentions tendant à l'allocation d'une indemnité à ce titre.

4.1 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO) et agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 2 CO).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Cette indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou sur la moyenne des salaires de la dernière année (arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les références citées; 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1). L'indemnité prévue par l'art. 336a al. 2 CO n'étant pas de nature salariale, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et ne donne pas lieu à la perception des cotisations sociales (ATF 123 V 5 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.3 et les références citées, WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 830).

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage;

revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 123 III 391 consid. 3c).

Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a; 119 II 157 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1, SJ 2017 I 297).

4.2 En l'espèce, la Cour a déjà tranché, dans son arrêt du 13 novembre 2020, la question de savoir si l'intimée avait fait opposition au congé en temps utile, de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir sur ce point. L'intimée a par ailleurs introduit sa requête en conciliation le 26 mars 2019, soit dans le délai de 180 jours après la fin des rapports de travail, intervenue le 31 janvier 2019. Elle peut donc réclamer une indemnité selon l'art. 336a CO.

S'agissant du montant de l'indemnité, il convient de tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

En l'occurrence, le congé a été donné durant la première année de service, alors que l'intimée, âgée de 35 ans, donnait entière satisfaction à ses supérieurs, tant par la qualité de son travail que par son attitude dynamique et enjouée. L'intimée a rapidement retrouvé un emploi après la fin des rapports de travail, ce qui a atténué les conséquences économiques de son licenciement. Elle a également été en mesure de solliciter l'octroi des prestations de l'assurance-chômage dans l'intervalle. S'il est avéré que les circonstances ayant entouré son licenciement ont été une source de stress et de contrariété pour l'intimée, il n'est en revanche pas démontré que son incapacité de travail postérieure au congé serait en lien avec celui-ci. En effet, les certificats médicaux produits à cet égard ont été signés par une acupunctrice et un gynécologue, de sorte que l'intimée – qui n'a pas offert d'entendre ces praticiens comme témoins – échoue à établir que le licenciement serait à l'origine de ses problèmes de santé postérieurs au 21 novembre 2021.

Au vu des considérations qui précèdent, un montant de 10'000 fr., correspondant à un peu moins de deux mois de salaire, paraît approprié aux circonstances, tenant en particulier équitablement compte de la durée des rapports de travail, du contexte dans lequel le licenciement est intervenu, de la gravité de la faute imputable à l'appelante (laquelle a mis un terme aux rapports contractuels pour des motifs futiles alors que l'employée donnait pleine satisfaction dans son

travail), de l'absence de faute imputable à l'intimée, ainsi que des conséquences économiques du congé.

Le jugement sera dès lors réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée un montant net de 10'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

- 5. 5.1** Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Dans la mesure où la valeur litigieuse n'excédait pas 75'000 fr. en première instance, c'est à raison que le Tribunal n'a pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC; art. 24 al. 2 LTPH; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 69 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 116 al. 1 CPC; art. 22 al. 2 LaCC). Il n'y a dès lors pas lieu de modifier le chiffre 3 du dispositif du jugement querellé.

- 5.2** La procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 2 septembre 2021 par B_____ contre le jugement JTPH/254/2021 rendu le 1^{er} juillet 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7492/2019-5.

Au fond :

Annule les chiffres 2 et 4 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau :

Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme de 10'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2019.

Confirme le jugement attaqué pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.