Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

4A 300/2022

Arrêt du 4 août 2022

Ire Cour de droit civil

Composition
Mmes les Juges fédérales
Hohl, présidente, Kiss et Niquille.
Greffier: M. O. Carruzzo.

Participants à la procédure
A._____,
représentée par Me Imed Abdelli, avocat,
recourante,

contre

Fondation B._____,
représentée par Me Pierre Ochsner, avocat,
intimée.

Objet
contrat de travail,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 24 mai 2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/27062/2019-5, CAPH/78/2022).

Faits :

A.

A.a. Dès le 1er juin 2000, A._____ (ci-après: l'employée) a été engagée par la Fondation B._____ (ci-après: l'employeuse ou la fondation) en vue d'assumer diverses tâches en relation avec le lieu de prière réservé aux femmes dans la mosquée gérée par ladite fondation.
Plusieurs contrats de travail ont par la suite été passés entre les parties. Par contrat de durée indéterminée conclu le 1er février 2009, la fondation a nommé l'employée directrice de l'École xxx de U._____. Le salaire brut de l'intéressée, payable douze fois l'an, était en dernier lieu de 4'949 fr. 60.

A.b. Du 3 au 9 juillet 2018, l'employée s'est trouvée en incapacité de travail. Après avoir repris le travail les 10 et 11 juillet 2018, elle a été en incapacité de travail du 12 au 27 juillet 2018. Elle est ensuite partie en vacances entre le 30 juillet et le 13 août 2018.

A.c. Le 11 juillet 2018, la fondation a fait paraître sur son site internet une annonce aux fins de recruter des enseignants et employés administratifs " dans l'optique d'améliorer et de diversifier son école ". Le 19 juillet 2018, elle a publié un avis complémentaire sur son site internet précisant que les enseignants et collaborateurs administratifs actuels de l'école étaient aussi concernés par cette annonce.

A.d. Par lettre du 3 août 2018, la fondation a invité l'employée à lui remettre avant le 27 août 2018 divers documents en lien avec l'école.

A.e. Par courrier du 16 août 2018, l'employée a fait savoir à la fondation qu'elle avait appris le 11 juillet 2018 par des collègues et amis qu'une annonce de recrutement avait été publiée sur le site internet de la fondation. A son retour de vacances le 14 août 2018, elle avait découvert que plusieurs choses manquaient dans son bureau, à savoir des fiches d'inscription d'élèves, deux clés USB et les

rapports des enseignantes au sujet de l'année scolaire 2017/2018. Ne pouvant gérer ni cette mauvaise surprise ni le caractère inexpliqué de toutes ces mesures prises à son encontre, elle s'était retrouvée en état de choc et s'était rendue en urgence à l'hôpital qu'elle n'avait pu quitter que le lendemain vers 2h00 du matin.
L'employée n'a plus repris le travail après le 14 août 2018.

A.f. Après un échange de courriers entre les deux parties, l'employée a fait savoir à la fondation, le 27 novembre 2018, qu'elle était en incapacité de travail en raison du harcèlement dont elle avait fait l'objet de sa part. Elle estimait avoir été mise à l'écart sans faute de sa part. Les parties ont évoqué la possibilité d'une médiation pour résoudre le litige les divisant, laquelle n'a finalement pas pu être mise en oeuvre.

A.g. Le 15 janvier 2019, l'assureur perte de gain de la fondation a indiqué à l'employée que, selon l'expertise réalisée par le Dr C._____, une reprise de l'activité professionnelle était exigible de sa part auprès de l'employeuse en cas de médiation positive ou d'un autre employeur à 50 % dès le 1er janvier 2019 puis à 100 % dès le 1er février 2019. En date du 6 février 2019, l'employée a contesté les conclusions tirées par l'expert médical précité.

A.h. Par courrier du 12 février 2019, la fondation a licencié l'employée pour le 31 mai 2019 en raison de sa longue absence pour cause de maladie.
L'employée a contesté son licenciement le 12 avril 2019.

B.
Après une tentative de conciliation infructueuse, l'employée, par demande du 11 mai 2020, a assigné la fondation devant le Tribunal des prud'hommes genevois en vue d'obtenir le paiement de divers montants.
Par jugement du 8 décembre 2021, l'autorité de première instance a notamment condamné la défenderesse à verser à l'employée la somme brute de 2'250 fr. 65 avec intérêts à titre de salaire afférent aux vacances. Les premiers juges ont en outre alloué à la demanderesse le montant net de 29'700 fr., avec intérêts, correspondant à six mois de salaire, à titre d'indemnité sanctionnant le licenciement abusif. A cet égard, ils ont retenu, en substance, que l'employée avait appris, de manière " peu élégante ", lorsqu'elle était en vacances, que la fondation entendait engager de nouveaux collaborateurs et qu'elle devrait postuler à nouveau pour conserver son propre poste. L'intéressée avait en outre découvert à son retour de vacances que son bureau avait été vidé de tous objets et documents. Ces faits, imputables à l'employeuse, avaient provoqué l'hospitalisation de l'employée. Dans ces conditions, le licenciement de cette dernière, motivé par sa longue absence pour cause de maladie, était abusif, puisque ladite maladie avait été provoquée par le comportement de l'employeuse, laquelle était tenue de protéger la personnalité de son ancienne employée.
Statuant par arrêt du 24 mai 2022 sur appel de la défenderesse, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a jugé que la demanderesse n'avait pas démontré le caractère abusif de son licenciement, raison pour laquelle elle ne pouvait pas prétendre à une indemnité à ce titre. Pour le reste, la cour cantonale a confirmé la décision de première instance.

C.
Le 4 juillet 2022, l'employée (ci-après: la recourante) a formé un recours en matière civile aux fins d'obtenir la réforme de l'arrêt attaqué en ce sens qu'un montant de 29'700 fr., intérêts en sus, lui est alloué à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Elle sollicite également une modification de la répartition des frais judiciaires de première instance.
L'employeuse (ci-après: l'intimée) et la cour cantonale n'ont pas été invitées à répondre au recours.

Considérant en droit :

1.
Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse. Demeure réservé l'examen de la recevabilité des différents griefs invoqués par la recourante.

1.

1.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid.

4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).
La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).
Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier (art. 106 al. 2 LTF; ATF 140 III 86 consid. 2).
Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3).

1.2. Dans son mémoire de recours, l'intéressée présente sa version des faits couvrant près de quatorze pages de son écriture. Elle y expose sa propre version des circonstances pertinentes de la cause en litige sans se limiter aux seuls éléments de fait constatés par les juges précédents et ne respecte nullement les exigences rappelées ci-dessus applicables en matière de complètement des faits. La Cour de céans s'en tiendra, dès lors, aux seules constatations faites dans l'arrêt attaqué.

2.
Supprimer ?

2.1.

2.1.1. Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).
Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Un licenciement pourra notamment être abusif si l'employeur exploite de la sorte sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêt 4A 266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1).
Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A 638/2020 du 7 mai 2021 consid. 4 et les références citées). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3).
La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci 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).

2.1.2. Une fois le délai de protection contre les congés donnés en temps inopportun écoulé (art. 336 c al. 1 let. b CO), il est admissible pour l'employeur de licencier un travailleur en raison d'une maladie entravant le rendement de celui-ci (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêt 4A 390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1.3 et les références citées).

2.1.3. 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. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne 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 4A 217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

2.2. En l'occurrence, la cour cantonale a jugé qu'il n'était pas établi que l'incapacité de travail prolongée de la recourante, laquelle était la véritable cause de la résiliation, fût imputable à une violation par l'intimée de ses obligations contractuelles. A cet égard, rien n'indiquait que les annonces publiées sur le site internet de cette dernière concernaient le poste de la recourante, celles-ci ne mentionnant au demeurant pas que le poste de directrice de l'école occupé par l'intéressée était vacant. Le licenciement de cette dernière était d'ailleurs intervenu plusieurs mois après la parution desdites annonces. L'invitation faite aux collaborateurs de postuler pour les emplois visés par les annonces ne pouvait pas être interprétée comme une résiliation en bloc de tous leurs contrats de travail, mais plutôt comme une proposition visant à permettre à ceux qui le désiraient de changer de poste. Il n'était pas davantage établi que la place de travail de la recourante aurait été " vidée de tous objets et documents ", cette dernière ayant seulement indiqué dans un courrier du 16 août 2018 que plusieurs objets manquaient dans son bureau. Ces épisodes isolés ne pouvaient ainsi pas être assimilés à une forme de harcèlement de la
part de l'intimée. Aucun élément ne permettait du reste de retenir que la recourante aurait été victime d'une machination de l'intimée pour l'inciter à démissionner. Si le comportement de l'intimée vis-à-vis de la recourante paraissait à certains égards critiquable et peu respectueux, dès lors qu'il aurait été plus adéquat de consulter la recourante lors de la réorganisation de l'école qu'elle avait décidée et d'attendre son retour de vacances - faute d'urgence particulière - pour réitérer sa demande tendant à la remise de documents dont elle avait besoin, de tels actes n'atteignaient toutefois pas un degré de gravité suffisant pour retenir qu'ils étaient, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, de nature à entraîner une incapacité de travail de neuf mois de la recourante. La cour cantonale n'a ainsi pas retenu que la longue incapacité de travail de la recourante était imputable au comportement de l'intimée et a nié l'existence d'un cas de licenciement abusif.

2.3. Se plaignant d'une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents, la recourante reproche notamment à la cour cantonale de n'avoir pas pris en compte certaines pièces figurant au dossier, de ne pas avoir tiré les conclusions qui s'imposaient au regard des certificats médicaux établis par son psychiatre et de n'avoir pas procédé " à une vérification de plusieurs fausses allégations de l'intimée ". Elle soutient ensuite que la cour cantonale aurait " bricolé " les preuves et prétend que la cour cantonale s'est écartée, à diverses reprises, de la " vérité ". Elle lui fait également grief d'avoir à tort inversé le fardeau de la preuve du motif réel du congé. Dénonçant en substance une application arbitraire de l'art. 336 CO et un abus du pouvoir d'appréciation de la cour cantonale, la recourante s'emploie à démontrer qu'elle a été mise à l'écart par l'intimée et que sa longue absence est le fruit d'un processus mis en oeuvre par l'intimée. Elle soutient, enfin, que le comportement adopté par l'intimée serait constitutif d'un abus de droit manifeste.
Dans la mesure où elle s'évertue à démontrer que le motif réel du licenciement était tout autre que celui constaté par la cour cantonale, respectivement que son incapacité de travail prolongée ayant abouti à la résiliation de son contrat était uniquement imputable au comportement adopté par l'intimée vis-à-vis d'elle, la recourante oriente le débat sur le terrain de la constatation des faits et de l'appréciation des preuves, que le Tribunal fédéral ne revoit que s'il est saisi du grief d'arbitraire dûment invoqué et régulièrement justifié. Or, il saute aux yeux, à la lecture de l'argumentation présentant un caractère appellatoire marqué, que la recourante confond le Tribunal fédéral avec une juridiction d'appel. Il ne suffit en effet pas d'exposer sa version des faits, à grand renfort d'affirmations péremptoires et de références à différentes pièces extraites du dossier, pour démontrer que l'appréciation des preuves opérée par les juges cantonaux serait insoutenable. Le Tribunal fédéral ne discerne du reste guère sur quels points la recourante reproche réellement à la juridiction cantonale, sinon par de simples protestations ou dénégations, d'avoir commis une erreur certaine ou d'être parvenue à des constatations insoutenables.
L'intéressée se contente, en réalité, de substituer sa propre appréciation des preuves à celle des précédents juges. Sa démonstration se résume du reste le plus souvent dans le simple fait de taxer d'arbitraire la motivation de l'arrêt attaqué qui ne comporte au demeurant rien d'insoutenable. Partant, la recourante échoue à démontrer que le motif avancé par l'employeuse était factice et que le licenciement était lié à de tout autres motifs, respectivement qu'il aurait été signifié de telle manière qu'il devrait être qualifié d'abusif ou que l'intimée serait elle-même responsable de la dégradation de la santé de son ancienne employée. L'intéressée se plaint également à tort d'une violation des règles sur le fardeau de la preuve. Eu égard aux faits souverainement constatés par l'autorité précédente qui lient la Cour de céans, la solution retenue dans l'arrêt attaqué résiste aux critiques dont elle est la cible de la part de la recourante. En appréciant globalement les preuves, la cour cantonale est en effet parvenue à la conclusion que le licenciement avait bel et bien été motivé par l'incapacité de

travail prolongée de la recourante et que certains comportements isolés de l'intimée ne permettaient pas de conclure que la recourante
aurait été victime de harcèlement moral de la part de l'employeuse respectivement que la maladie de la recourante aurait été causée par l'attitude adoptée par l'intimée à son encontre. En conséquence, en résiliant le contrat de travail en raison de l'incapacité de travail de la recourante, l'intimée ne s'est pas prévalue d'un motif dont son propre comportement aurait été à l'origine et le licenciement ne peut dès lors être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 CO. Elle n'a pas davantage adopté un comportement constitutif d'un abus de droit manifeste. Il s'ensuit le rejet du moyen examiné dans la mesure de sa recevabilité.

3.
La recourante se plaint également de la répartition des frais judiciaires de première instance opérée par la cour cantonale.
En l'occurrence, l'autorité précédente a jugé que les frais judiciaires de première instance, dont le montant, non critiqué en appel, avait été fixé à 1'260 fr., devaient être mis à la charge de l'intimée à concurrence de 50 fr., et à celle de la recourante pour le solde, dès lors que cette dernière, qui avait conclu au paiement de plus de 125'000 fr., n'avait obtenu que 2'250 fr. 65, soit moins de 2 % de ses prétentions (ainsi que la délivrance d'un certificat de travail). La recourante ne soulève aucun grief à l'encontre de cette motivation mais se contente simplement de qualifier d'injuste la répartition des frais de procédure, ce qui clôt toute discussion, faute de critique suffisamment motivée.

4.
Au vu de ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. La recourante, qui succombe, devra payer les frais de la procédure fédérale (art. 66 al. 1 LTF). En revanche, elle n'aura pas à indemniser l'intimée, puisque celle-ci n'a pas été invitée à déposer une réponse.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.
Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.
Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 4 août 2022

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Hohl

Le Greffier : O. Carruzzo