

GE_GERICHTE C/15199/2022 vom 24. Februar 2025

GE Cour de justice, 2025-02-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15199_2022

FR: GE_GERICHTE C/15199/2022 du 24 février 2025

IT: GE_GERICHTE C/15199/2022 del 24 febbraio 2025

Erwägungen

E. 2

juin 2021 au 28 février 2022. q. Entre août et octobre 2021, A_____ a adressé ses certificats médicaux à L_____, soit l'assurance perte de gain en cas de maladie de D_____ SA. Elle a requis de cette assurance le versement direct de ses indemnités. Les 2 et 24 septembre 2021, L_____ a viré les montants de 3'179 fr. 05 et 3'076 fr. 50 sur le compte personnel de A_____. Les 31 août et 4 octobre 2021, D_____ a versé 2'769 fr. 35 et 1'302 fr. 40 à A_____. r. Par courriers des 14, 21 et 29 septembre 2021, D_____ SA a enjoint A_____ de lui faire parvenir de nouveaux certificats médicaux, à défaut de quoi elle considérerait qu'elle avait abandonné son poste. s. Par courrier du 13 octobre 2021, L_____ a indiqué à A_____ que l'échéance de son contrat de travail avait été reportée en raison de son incapacité de travail. Elle devait ainsi rembourser les prestations perçues indûment, soit la somme de 6'255 fr. 55, ce que la précitée a fait. t. Par courrier du 11 novembre 2021, A_____, soit pour elle le syndicat C_____, a attiré l'attention de D_____ SA sur le fait que leur contrat de travail était toujours en cours et mis celle-ci en demeure de lui verser son salaire d'octobre 2021. u. Dans son rapport du 22 décembre 2021, le médecin-conseil de L_____ a indiqué que A_____ avait subi un épisode dépressif moyen et serait en mesure de reprendre une activité lucrative à temps plein d'ici à quatre ou six semaines. Il n'était pas envisageable qu'elle réintègre son ancien poste, au risque de faire l'objet d'une nouvelle décompensation psychique. v. Par courriers des 16 et 17 février 2022, A_____ a indiqué à D_____ SA s'opposer à son congé, celui-ci étant abusif. Elle réclamait également des documents nécessaires à son inscription au chômage, ainsi que le versement d'un solde de salaires et d'indemnités pour perte de gain. Par courrier du 28 février 2022, D_____ SA a répondu que tous les montants dus avaient été versés. Elle a également transmis à A_____ le décompte de salaire pour février 2022, une attestation, ainsi qu'un certificat de travail ayant la teneur suivante: " L'entreprise D_____ SA à E_____, certifie que Madame A_____, née le _____ 1964, a travaillé depuis le 20 mai 2014 jusqu'au 28 février 2022 dans notre établissement comme ouvrière agricole. Son travail principal était la récolte de F_____ et la taille des plants des G_____. Madame A_____, nous a quitté (sic) libre de tout engagement et nous lui souhaitons bonne continuation pour la suite de son activité professionnelle ". w. Par courrier du 16 mars 2022, D_____ SA a indiqué à A_____ contester le caractère abusif de son licenciement. Celui-ci était motivé par le travail insuffisant qu'elle avait fourni en mai 2021, la qualité insatisfaisante de celui-ci, ainsi que par son manque de motivation. D. a. Par acte du 16 décembre 2022, après l'échec de la tentative de conciliation, A_____ a assigné D_____ SA en paiement de la somme totale nette de 28'365 fr. 37, avec intérêts à 5% dès le 28 février 2022, due à titre d'indemnités pour licenciement abusif (23'898 fr. 25) et tort moral (4'000 fr.), ainsi que solde de salaires et d'indemnités journalières (476 fr. 12). Elle a également conclu à ce que son certificat de travail soit modifié comme suit: " L'entreprise

D_____ SA à E_____ certifie que Madame A_____, née le _____ 1964, a travaillé depuis le 20 mai 2014 jusqu'au 28 février 2022 dans notre établissement comme ouvrière agricole. Ses tâches étaient les suivantes: plantation, suivi de la pousse, taille des plants et récolte des F_____ et des G_____; nettoyage des serres et des installations agricoles. Nous avons trouvé en Madame A_____ une collaboratrice efficace, consciencieuse et ponctuelle. Elle nous a donné entière satisfaction pour tous les travaux qui lui ont été confiés. Elle a toujours su entretenir de bons contacts, tant avec les responsables qu'avec ses collègues. Nous formulons nos meilleurs vœux tant pour son avenir personnel que professionnel et c'est avec plaisir que nous la recommandons à tout nouvel employeur ". Elle a allégué que son licenciement constituait un congé-représailles en raison de son arrêt de travail en 2021. En effet, H_____ avait été agressif à son encontre, durant cet arrêt, et lui reprochait son absence. Il lui avait également demandé, de manière méprisante, si l'alcool était la cause de son accident, tout en lui faisant remarquer qu'elle s'était déjà absentée en 2020. A son retour au travail, elle avait été affectée à la serre n° 2_____ en mesure de représailles. En effet, les conditions de travail dans celle-ci étaient plus pénibles (travail en position accroupie; chaleur; humidité) et des morceaux de verre tombaient du plafond. La qualité de son travail n'avait jamais fait l'objet de remarques négatives. Le comportement odieux de H_____, lors de son arrêt accident et à son retour, constituait une atteinte à sa personnalité. De même que la manière dont son licenciement lui avait été notifié. Cette atteinte lui avait causé un épisode dépressif sévère, de sorte qu'elle s'était trouvée en incapacité totale de travail. Durant cette période, D_____ SA ne lui acheminait pas ses fiches de salaire et ne l'avait pas informée du report de l'échéance de son contrat de travail, engendrant des malentendus avec L_____. b. Dans sa réponse, D_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Elle a allégué que la précitée effectuait correctement son travail et n'avait jamais fait l'objet d'avertissements. Elle entretenait également de bons rapports avec H_____. Ceux-ci s'étaient toutefois dégradés en 2020, lorsque ce dernier avait refusé d'engager le fils de A_____. En mai 2021, à la suite de son arrêt de travail, la précitée s'était présentée à l'exploitation, sans l'en informer préalablement, et s'était spontanément rendue dans la serre n° 1_____. La société n'ayant pas pu s'organiser, A_____ avait dû être affectée dans la serre des G_____ n° 2_____, pour une période de deux ou trois semaines, avant de retourner dans une serre de F_____. Cette dernière avait fait preuve d'un grand manque de motivation. Elle était constamment sur son téléphone portable, effectuait ses tâches avec lenteur et refusait de communiquer avec le responsable de serre ou H_____. Lorsque A_____ était responsable de la serre n° 1_____, cinq personnes y travaillaient, alors qu'actuellement, pour le même travail, trois personnes étaient nécessaires. c. Par courriers des 17 avril, 9 mai et 12 juin 2023, A_____ a formulé des allégués complémentaires. Elle a notamment fait valoir que, pendant son arrêt de travail, H_____ l'avait invectivée de manière si agressive qu'elle avait été contrainte de prétexter des problèmes de réseau pour ne pas avoir à répondre à ses appels. Elle n'avait jamais demandé au précité d'engager son fils et ne téléphonait pas pendant ses heures de travail. Le nombre de personnes travaillant dans les serres de F_____ dépendait de la période de l'année. En mars, trois personnes suffisaient, dès avril cinq, puis durant l'été une dizaine (allégué n° 95). d. Par courriers des 8, 30 mai et 20 juin 2023, D_____ SA s'est déterminée sur les allégués complémentaires de sa partie adverse. Elle a notamment allégué que celle-ci ne respectait pas les consignes, en particulier elle travaillait assise et non debout, de sorte que son travail n'était pas effectué correctement, et a contesté l'allégué n° 95 susvisé. e. Lors de l'audience du Tribunal du 23 août 2023, A_____ a déclaré qu'elle

travaillait essentiellement sur les F_____, mais qu'elle n'avait pas de problème à travailler sur les G_____. La serre n° 2_____ était considérée comme une punition par le personnel, le travail y étant plus pénible. Des débris de verre tombaient de la toiture et les collaborateurs devaient porter les cageots eux-mêmes. En effet, le sol n'étant pas plat, il était difficile de faire circuler des chariots. A son retour au travail en mai 2021, elle n'avait reçu aucun reproche sur la qualité de son travail. Elle n'avait pas eu d'interactions avec H_____, mais elle répondait à ses salutations générales. Le 31 mai 2021, ce dernier s'était approché d'elle, alors qu'elle travaillait, et lui avait remis un courrier. Pensant qu'il s'agissait de sa fiche de salaire, elle l'avait remercié. Ce n'était qu'après son service qu'elle en avait pris connaissance et appris son licenciement. D_____ SA, soit pour elle H_____, a déclaré avoir fait des remarques orales à A_____ concernant la qualité de son travail et son attitude, notamment en ce qui concernait son usage abusif du téléphone portable. Aucun collaborateur ne s'était plaint de devoir travailler dans la serre n° 2_____. Il s'agissait de la plus ancienne serre de l'exploitation, mais elle avait régulièrement été modernisée, afin d'en améliorer la productivité. Il s'était effectivement énervé lors de son entretien téléphonique avec A_____ en mars 2021, mais il n'avait pas tenu de propos insultants. Il avait été nécessaire d'engager un collaborateur supplémentaire pour remplacer la précitée dans la serre n° 1_____ dès fin mars 2021, raison pour laquelle il avait affecté celle-ci à la serre n° 2_____ à son retour en mai 2021, où il manquait une personne. Il avait alors constaté que A_____ ne saluait plus ses collègues et supérieurs en arrivant au travail. Il avait également surpris celle-ci en train de faire une sieste dans la serre. Deux responsables de serre, soit M_____ et N_____, s'étaient plaints auprès de lui de la productivité de la précitée. Il reconnaissait qu'il aurait pu notifier le licenciement de A_____ en la convoquant dans son bureau. f. Lors de l'audience du 15 novembre 2023, le Tribunal a entendu deux anciens employés de D_____ SA en qualité de témoin. O_____ a déclaré avoir démissionné courant 2021 à la suite d'un incident survenu avec H_____. Ce dernier lui avait parlé d'une manière assez "forte", après qu'elle avait manifesté le souhait d'obtenir un permis de séjour. Le précité n'appréciait pas que les employés s'absentent en raison d'une incapacité de travail, ce qui était source de peur pour le personnel. P_____ a également déclaré avoir eu un différend avec H_____, précisant que D_____ SA lui devait, à ce jour, plusieurs mois de salaire. Le précité était connu pour être verbalement agressif avec les employés. Les deux témoins ont déclaré supposer que le congé de A_____ était motivé par ses arrêts-accidents, précisant qu'il s'agissait des rumeurs au sein de l'entreprise. Les deux témoins ont confirmé que A_____ était responsable de la serre n° 1_____ et qu'elle jouissait d'une bonne réputation au sein de la société. O_____ a précisé que H_____ s'adressait à la précitée pour relayer les consignes aux autres membres de l'équipe, laquelle dénombrait quatre ou cinq personnes. A_____ s'entendait bien avec l'ensemble de ses collègues. Concernant la serre n° 2_____, les deux témoins ont déclaré que celle-ci était généralement destinée aux employés masculins. A cet égard, P_____ a déclaré qu'il y faisait plus chaud que dans les autres serres. O_____, quant à elle, a déclaré que cette serre impliquait des efforts physiques plus importants. Les collaborateurs devaient être en position accroupie et ils étaient contraints de pousser les chariots à la force de leurs bras, plutôt que de faire usage de chariots électriques. Elle avait travaillé dans cette serre en même temps que A_____ et elle avait constaté que celle-ci effectuait bien son travail. g. Lors de l'audience du 22 novembre 2023, le Tribunal a entendu trois employés actuels de D_____ SA en qualité de témoin, soit M_____, Q_____ et N_____. Ils ont été préalablement exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences d'un faux

témoignage au sens de l'art. 307 CP. Les trois témoins ont déclaré que le fait de travailler dans la serre n° 2 _____ n'était pas considéré comme une punition et ne faisait courir aucun danger pour le personnel. Il était certes arrivé que des morceaux de verre tombent dans la serre, mais il ne s'agissait que de petits débris. N _____ a déclaré que la motivation de A _____ n'avait jamais été "géniale", mais que celle-ci s'était encore dégradée par la suite. La qualité de son travail et sa productivité étaient en baisse. Durant ses heures de travail, elle jouait avec son téléphone portable, envoyait des messages et répondait souvent à des appels. Il l'avait également vue dormir, assise sur un chariot. A _____ travaillait depuis longtemps au sein de D _____ SA, de sorte qu'elle estimait pouvoir prendre certaines libertés. Il était compliqué de travailler avec elle. Elle se "montrait difficile" à l'égard de certains collègues et refusait de communiquer avec d'autres, ce qui impactait la dynamique de groupe au travail. D'après ses souvenirs, elle avait travaillé quatre ou six semaines dans la serre n° 2 _____, précisant toutefois ne pas en être sûr. La cueillette des G _____ s'effectuait aux alentours de mi-mai et se pratiquait en position assise. M _____, responsable de la serre n° 2 _____, a déclaré que A _____ y avait travaillé une courte période, soit deux ou trois semaines, durant lesquelles il l'avait toujours en vue. Il n'entretenait pas une bonne relation avec elle. A _____ n'exécutait pas son travail conformément à ses instructions et faisait comme elle voulait. Elle travaillait lentement, avec peu d'attention, consultait fréquemment son téléphone portable et répondait à des appels durant ses heures de travail. Elle s'arrêtait également de travailler et restait assise, mais il ne savait pas si elle avait les yeux ouverts ou fermés. Lors de la cueillette des G _____, elle travaillait assise sur des cageots, alors que ce travail nécessitait une position debout. Les plantes des G _____ se situaient à même le sol et, au mois de mai, elles s'élevaient à une hauteur d'un mètre. A _____ donnait l'impression de ne pas être contente de travailler dans la serre n° 2 _____, mais elle ne l'avait pas verbalisé. Q _____ a déclaré que, lorsque la précitée était arrivée au sein de D _____ SA, elle était motivée, mais par la suite celle-ci n'était plus la même. Elle n'appréciait pas quand il lui faisait des remarques. Elle avait constamment son téléphone portable et répondait à des appels durant ses heures de travail. Il l'avait également vue dormir, debout appuyée sur un chariot. Parfois, lorsqu'il lui donnait des instructions, elle lui tournait le dos et ne suivait pas celles-ci. Il avait travaillé quelques jours dans la serre n° 2 _____ avec A _____. Selon ses souvenirs, à ce moment-là, le travail pouvait s'effectuer tant assis que debout. La hauteur des plantes des G _____ variait dans cette serre. Elles sont plantées à même le sol et, au mois mai, elles s'élevaient à environ 50 cm. Il avait accompagné H _____ lorsque ce dernier avait remis son courrier de licenciement à A _____. Celle-ci l'avait simplement remercié et avait repris son travail. Selon le témoin, A _____ savait qu'elle allait être licenciée, compte tenu de ses absences et de son manque de motivation. h. Lors de l'audience du Tribunal du 22 janvier 2024, A _____ a contesté avoir utilisé son téléphone portable à des fins personnelles et fait des siestes durant ses heures de travail. D _____ SA, soit pour elle H _____, a déclaré que A _____ ne lui avait plus adressé la parole à son retour en mai 2021. Il n'avait donc pas estimé nécessaire d'avoir une conversation avec elle pour lui exprimer son mécontentement. Il a consenti à ce que la phrase suivante figure dans le certificat de travail de A _____: " son travail principal était la récolte des F _____, la vérification de leur qualité, la taille des plants des G _____ et le nettoyage des serres et des installations agricoles ". Il a également concédé que la précitée était capable de gérer une équipe de deux personnes et qu'elle était une collaboratrice " efficace, consciencieuse et ponctuelle ". A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, sur quoi le Tribunal a gardé la cause à

juger. E. Dans le jugement entrepris, sur les points encore litigieux en appel, le Tribunal a considéré que le licenciement de A_____ n'était pas abusif. En effet, les événements des 2 et 4 mars 2021 ne permettaient pas de retenir que H_____ lui avait reproché son arrêt de travail. Il n'était pas non plus établi que ce dernier l'aurait invectivée, lors d'une conversation téléphonique, pour cette raison. Par ailleurs, elle n'avait pas informé son employeur de sa date de reprise, de sorte qu'il ne pouvait être reproché à ce dernier de l'avoir affectée à la serre n° 2_____. Les conditions de travail dans celle-ci n'étaient donc pas pertinentes, d'autant plus que A_____ n'y avait travaillé que durant une période limitée. Les conditions d'un congé-représailles n'étaient ainsi pas réalisées, étant relevé qu'on pouvait douter du fait qu'un arrêt-accident – avec les conséquences que cela impliquait en termes de perte de gain – constituait véritablement une prétention émise par un employé dans le contexte d'un tel congé. A cela s'ajoutait que le motif invoqué à l'appui du licenciement, en particulier le manque de motivation de A_____, était avéré. La manière dont le congé litigieux avait été donné était critiquable, mais ne constituait pas une atteinte suffisamment grave à la personnalité de celle-ci. En revanche, D_____ SA avait adopté une attitude générale incompatible avec son devoir de protection de la personnalité de A_____, notamment les 6 décembre 2020 et 11 mars 2021. Le témoin O_____ avait également subi le manque de tact de H_____. La manière dont le licenciement litigieux avait été notifié à A_____ était sujet à caution. De plus, la société n'avait pas informé la précitée du fait que son délai de congé était prolongé de la durée de son incapacité de travail, créant un malentendu avec l'assurance perte de gain et donc un stress supplémentaire. Elle avait fait l'objet d'un épisode dépressif consécutif à son licenciement, dont la gravité légitimait qu'elle obtienne réparation. Enfin, il ne se justifiait pas d'indiquer sur le certificat de travail de A_____ qu'elle entretenait de bons contacts avec ses collègues et responsables, les témoignages recueillis sur ce point étant contradictoires. EN DROIT

1. 1.1 Le jugement attaqué est une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). 1.2 Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable. 1.3 Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. Il en va de même de la réplique et duplique des parties sur appel principal, ainsi que de la réponse et réplique sur appel joint, déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 2 et 316 al. 2 CPC). Par souci de simplification, A_____ sera désignée ci-après comme l'appelante et D_____ SA comme l'intimée. 2. La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC). 3. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif et que le motif avancé à l'appui de celui-ci par l'intimée était réel, de sorte qu'elle ne pouvait pas prétendre à une indemnité au sens de l'art. 336a CO. 3.1.1 Selon le principe posé à 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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe

pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc 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; 131 III 535 consid. 4.2). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit du "congé-représailles". Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. 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 (cf. art. 328 CO). Les prétentions émises par l'employé doivent encore 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_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité consid. 4.1). Est notamment victime d'un congé-représailles le travailleur qui est licencié parce qu'il a pris un congé pour s'occuper d'un proche malade (art. 329h-i CO) ou un congé de maternité (art. 329f CO) ou de paternité (art. 329g CO) (Perrenoud, Commentaire romand CO I, 2021, n° 31 ad art. 336 CO). La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, mais ne dépassant pas six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO).

3.1.2 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, pas jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1). Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. L'employeur n'est pas davantage tenu de chercher des mesures moins incisives au licenciement, même si de telles mesures sont possibles (arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.4).

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. La jurisprudence a toutefois 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_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.3).

3.1.4 Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1). Le tribunal apprécie librement la force probante des preuves administrées en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis. Il en résulte l'interdiction de règles de preuves fixes. Il n'est dès lors pas admissible de dénier d'emblée toute valeur probante à un moyen de preuve donné, prévu par la loi (ATF 84 IV 171 consid. 2). Il en va ainsi aussi pour l'interrogatoire et la déposition des parties au sens de l'art. 168 al. 1 let. f CPC (ATF 143 II 297 consid. 9.3.2; ACJC/504/2024 du 25 mars 2024, consid. 3.1). Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P_312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

3.2.1 En l'espèce, l'appelante soutient avoir été licenciée en raison de son incapacité de travail survenue à la suite d'un accident en février 2021. L'intimée lui avait reproché, à plusieurs reprises et de manière véhémement, son absence. De plus, à son retour au travail, elle avait été affectée à la serre n° 2_____, dans laquelle les conditions de travail étaient plus pénibles, ce qui constituait une mesure de représailles. Comme retenu par les premiers juges, le fait que l'intimée, soit pour elle H_____, a demandé à l'appelante, le 2 mars 2021, si sa chute du 26 février 2021 avait été causée par un état d'ivresse, ne permet pas de corroborer la thèse soutenue par la précitée. Le témoin J_____, présent au moment des faits, a en effet déclaré que cette remarque avait été faite sur le ton de la plaisanterie, ce que l'appelante n'a pas remis en cause. L'échange de messages entre les parties du 4 mars 2021 ne permet pas non plus de retenir que l'intimée reprochait à l'appelante son incapacité de travail et qu'il s'agissait du réel motif de son licenciement. En effet, les seules justifications de cette dernière, à teneur desquelles elle n'avait pas chuté de manière intentionnelle, ne sauraient suffire à cet égard. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que ces justifications feraient suite à une conversation téléphonique, lors de laquelle l'intimée l'aurait injuriée en lui reprochant son absence. L'intimée a d'ailleurs tenté, en vain, de joindre l'appelante au téléphone à réception desdits messages, puis lui a souhaité un bon rétablissement. L'intimée lui avait d'ailleurs déjà souhaité un bon rétablissement par message du 27 février 2021. Le message de l'intimée du 11 mars 2021 ne contient pas non plus d'élément permettant de considérer que cette dernière reprochait à l'appelante son incapacité de travail. Les déclarations des témoins O_____ et

P_____, selon lesquelles l'appelante avait été licenciée en raison de ses absences, ne sont pas non plus suffisantes. En effet, ces témoins ont précisé qu'il ne s'agissait que d'une supposition basée sur les rumeurs circulant au sein de l'intimée. Par ailleurs, le fait que le témoin O_____ a déclaré que H_____ n'appréciait pas les employés en arrêt de travail ne permet pas encore de retenir, à défaut d'autres éléments probants, qu'il s'agirait du réel motif du licenciement litigieux. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le témoin Q_____ n'a pas affirmé qu'elle avait été licenciée uniquement en raison de son incapacité de travail, de sorte que ce témoignage ne lui est d'aucun secours. Il s'ensuit que l'appelante n'a pas établi, même par indices, que l'intimée lui aurait reproché, de manière véhémement, son incapacité de travail entre le 26 février et le 2 mai 2021 et que cette absence constituerait le réel motif de son licenciement. L'appelante ne saurait par ailleurs être suivie lorsqu'elle soutient que son affectation à la serre n° 2_____ à son retour de travail en mai 2021 constituait un indice supplémentaire en faveur du congé-représailles. S'agissant des conditions de travail dans cette serre, les témoins M_____, Q_____ et N_____ ont tous déclaré que le fait de travailler dans la serre n° 2_____ n'était pas une punition et ne faisait courir aucun danger pour le personnel. Seul le témoin O_____ a contredit ce qui précède, le témoin P_____ s'étant limité à déclarer qu'il faisait plus chaud dans la serre n° 2_____ et qu'en général c'était des employés masculins qui y travaillaient. Cela étant, même à retenir que l'activité dans cette serre soit plus exigeante que dans les autres serres de l'exploitation, l'on ne saurait en déduire que l'affectation de l'appelante, indépendamment de sa durée, à une autre serre que celle où elle travaillait habituellement constituerait une mesure de représailles, puisque l'intimée avait dû adapter son organisation au retour de l'appelante après son absence pour incapacité de travail. Il ressort en effet du message de l'intimée du 4 mars 2021 que l'appelante a dû être remplacée durant son absence, de sorte que son poste habituel n'était pas vacant à son retour. A cela s'ajoute que l'intimée a déclaré qu'en mai 2021 il manquait un employé dans la serre n° 2_____, ce qui n'a pas été contesté par l'appelante. L'appelante ne s'est d'ailleurs pas plainte de cette affectation auprès de l'intimée ou du responsable de cette serre. Les éléments dont se prévaut l'appelante ne permettent ainsi pas de retenir que l'intimée ait résilié les rapports de travail en raison de l'incapacité de travail de l'appelante.

3.2.2 Les premiers juges ont, à juste titre, considéré que le motif allégué par l'intimée à l'appui du licenciement litigieux, soit la baisse de la qualité du travail de l'appelante et de sa motivation, était avéré. En effet, les témoins Q_____ et N_____ ont confirmé que la motivation de l'appelante s'était dégradée. Ce dernier a précisé que la qualité du travail de l'appelante et sa productivité étaient en baisse. Le témoin M_____, responsable de la serre n° 2_____, a, déclaré que l'appelante travaillait lentement et était peu attentive. Contrairement à ce que soutient cette dernière, ces déclarations ne sont pas contradictoires avec le fait qu'elle a été nommée responsable de la serre n° 1_____ et qu'elle effectuait, à l'époque, son travail à la satisfaction de l'intimée, ce que celle-ci a confirmé. En effet, les reproches formulés à l'encontre de l'appelante concernent la période postérieure à son arrêt de travail courant 2021, de sorte que son comportement avant celui-ci n'est pas déterminant. En outre, les témoins Q_____, N_____ et M_____ ont confirmé que l'appelante utilisait fréquemment son téléphone portable et répondait à des appels durant ses heures de travail. Le fait que l'intimée autorisait l'utilisation des téléphones portables pour écouter de la musique n'est pas déterminant, contrairement à ce que soutient l'appelante. En effet, lesdits témoins ont affirmé que son utilisation du téléphone portable était abusive. A nouveau, le fait qu'elle était auparavant responsable d'une serre ne remet pas en cause ce qui précède. Il en va de

même du fait que l'intimée a finalement concédé, en audience, à mentionner dans le certificat de travail de l'appelante que celle-ci était efficace et consciencieuse. Les témoins Q_____ et N_____ ont également déclaré avoir vu l'appelante s'assoupir durant ses heures de travail. Le fait que le témoin M_____, responsable de la serre n° 2_____ ayant indiqué avoir toujours eu en vue l'appelante, n'a pas affirmé que cette dernière effectuait des siestes ne suffit pas à mettre en doute les déclarations précitées, comme soutenu par l'appelante. En effet, le témoin M_____ a précisé avoir constaté que, parfois, celle-ci restait assise sans travailler, mais ne pas savoir si elle dormait ou pas. Les témoins Q_____ et M_____ ont encore affirmé que l'appelante ne respectait pas, de manière générale, les instructions transmises et exécutait son travail comme elle l'entendait, ce qui ressort également des déclarations du témoin N_____. Le fait que ces témoins ne s'accordent pas sur la position de travail requise pour la cueillette des G_____, à savoir debout ou assis, ne suffit pas à douter de leurs précédentes déclarations. Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait qu'elle travaillait assise pour cueillir les G_____ ne permet pas de retenir qu'elle suivait les consignes ou encore exécutait son travail de manière efficace et satisfaisante. Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, les seules déclarations du témoin O_____, à teneur desquelles l'appelante exécutait bien son travail dans la serre n° 2_____, ne suffisent pas à infirmer le motif du licenciement litigieux allégué par l'intimée. L'appelante fait valoir, de manière générale, que les déclarations des trois témoins Q_____, N_____ et M_____ ne seraient pas crédibles et devraient toutes être écartées, dès lors qu'ils étaient employés par l'intimée et également hébergés par celle-ci. Ils avaient ainsi un intérêt personnel à soutenir la position de l'intimée. Aucun élément du dossier ne permet toutefois de mettre en doute la force probante de leurs déclarations, pour la plupart concordantes, étant relevé que les relations contractuelles et/ou professionnelles liant les témoins à l'intimée ne suffisent pas, à elles seules, à affaiblir la crédibilité de leurs témoignages. En outre, il sera relevé que ces derniers ont été exhortés à dire la vérité et rendus attentif aux conséquences d'un faux témoignage. Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelante, l'intimée a contesté son allégué n° 95, à teneur duquel le nombre d'employés travaillant dans une serre dépendait du mois de l'année. Ainsi, les allégations de l'intimée, selon lesquelles, lorsque l'appelante était responsable de la serre n° 1_____, cinq personnes y travaillaient, alors qu'actuellement, pour le même travail, trois personnes étaient nécessaires, ne permettent pas de retenir qu'elle "n'a eu de cesse de discréditer" l'appelante, sans fondement, comme soutenu par celle-ci. Ainsi, l'intimée a démontré, à satisfaction de droit, que le licenciement litigieux était motivé par le manque de motivation et la baisse de qualité du travail fourni par l'appelante.

3.2.3 Tous ces éléments, pris dans leur ensemble, conduisent à retenir que l'intimée a licencié l'appelante en raison non pas de son incapacité de travail, mais bien de son manque de motivation et de la baisse de qualité du travail qu'elle a fourni.

3.2.4 S'agissant de la manière dont l'intimée a communiqué la résiliation des rapports de travail à l'appelante, les premiers juges ont considéré, à raison, qu'il n'est pas contesté que le 31 mai 2021, l'intimée, soit pour elle H_____, a remis à l'appelante un courrier, alors que celle-ci travaillait, sans l'avertir qu'il s'agissait de sa lettre de licenciement. L'appelante a alors continué à travailler et a pris connaissance du contenu de ce courrier après ses heures de travail. Comme relevé par les premiers juges, cette manière de faire n'est pas convenable, ce que H_____ a d'ailleurs admis en audience, puisqu'il a admis qu'il aurait été préférable de convoquer l'appelante dans son bureau pour lui notifier son congé. Un tel comportement ne constitue toutefois pas une atteinte grave à la personnalité de l'appelante au sens de la jurisprudence. Par ailleurs, contrairement à ce que

soutient cette dernière, il n'existe pas d'obligation légale pour un employeur d'avertir, au préalable, son employé de son licenciement ou de le rendre attentif aux manquements conduisant à celui-ci. Il est d'ailleurs admis que l'appelante n'adressait plus la parole à H_____ depuis son retour au travail début mai 2021. Les circonstances ayant entouré la résiliation du contrat de travail de l'appelante ne font donc pas apparaître celle-ci comme abusive. 3.2.5 Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, les premiers juges ont, à bon droit, considéré que le licenciement de l'appelante n'était abusif ni en raison des motifs pour lesquels il a été prononcé, ni de la manière dont il a été communiqué. Il se justifiait ainsi de débouter l'appelante de sa conclusion visant au versement d'une indemnité pour résiliation abusive. Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. 4. L'intimée reproche au Tribunal d'avoir alloué une indemnité pour tort moral à l'appelante, alors qu'aucune atteinte illicite à la personnalité de celle-ci n'était établie. 4.1 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. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_2020 du 1^{er} décembre 2020 consid. 3.2; 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 4.1 et 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). 4.2 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que l'intimée avait adopté un comportement incompatible avec son devoir de protection de la personnalité de l'appelante, en se fondant sur des événements précis (cf. partie "en fait" consid. E supra). Les messages de l'intimée, soit pour elle H_____, des 6 décembre 2020 et 11 mars 2021 sont manifestement inadéquats. Ils ne constituent toutefois pas une atteinte grave à la personnalité de l'appelante au sens de l'art. 49 al. 1 CO. Ces éléments isolés ne permettent d'ailleurs pas de retenir que l'intimée se serait adressée à l'appelante, de manière récurrente, en des termes discourtois ou qu'elle aurait régulièrement adopté un comportement particulièrement odieux à son encontre ou attentatoire à son honneur ou à sa réputation. Les déclarations du témoin O_____, à teneur desquelles elle avait également subi le manque de tact de H_____, ne sont pas déterminantes pour examiner si l'intimée a ou non commis une atteinte grave à l'encontre de la personnalité de l'appelante. Comme retenu sous consid. 3.2.3 supra , la manière dont l'intimée a signifié le congé litigieux à l'appelante n'était pas appropriée, mais ne constituait pas une atteinte à la personnalité de celle-ci. Les premiers juges ne pouvaient donc pas tenir compte des circonstances entourant la notification du congé pour allouer une indemnité pour tort moral à l'appelante. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient celle-ci, le fait qu'elle ne recevait pas ses fiches de salaire, après son licenciement, n'est pas déterminant. En effet, un tel comportement est, à nouveau, inapproprié, mais ne constitue pas une atteinte illicite à sa personnalité. A cet égard, il est admis que l'intimée mettait à disposition de ses employés les fiches de salaire sur une table du réfectoire et l'appelante n'a pas allégué avoir demandé à l'intimée qu'elle lui achemine ces documents. Enfin, le fait que l'intimée n'a pas informé l'appelante de ce que son délai de congé était prolongé de la durée de son incapacité de

travail n'est pas non plus déterminant. Ce défaut de communication ne constitue aucunement une atteinte grave à la personnalité de l'appelante. L'employeur n'a d'ailleurs pas d'obligation légale de renseigner au préalable l'employé licencié sur les conséquences d'une éventuelle incapacité de travail durant le temps de préavis. Ainsi, le comportement inapproprié de l'intimée et ses manquements, pris ensemble ou séparément, ne constituent pas objectivement des atteintes suffisamment graves à la personnalité de l'appelante justifiant l'octroi d'une indemnité pour tort moral et ce, indépendamment de la souffrance psychique ressentie par celle-ci. Partant, le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera annulé. 5. L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir mentionné dans son certificat de travail le fait qu'elle entretenait de bons rapports de travail avec ses collègues et ses supérieurs. 5.1 A teneur de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). La conduite du travailleur comprend les relations et l'attitude de celui-ci avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues, les fournisseurs ou encore les clients, mais aussi la ponctualité, par exemple (Ordolli, Commentaire romand CO I, 2021, n° 18 ad art. 330a CO). Le certificat doit être établi selon les règles de l'objectivité. Il ne doit pas contenir de termes ambigus, péjoratifs ou mensongers. Eu égard à son but, le certificat de travail doit être formulé de manière bienveillante. Il appartient à l'employeur de choisir une formulation qui favorise l'avenir économique du travailleur et ne déprécie pas inutilement ce dernier. Cependant, pour donner à un futur employeur une image aussi fidèle que possible de l'activité, des prestations et du comportement du travailleur, le certificat doit être conforme à la réalité et complet. L'employeur ne doit pas cacher des éléments importants pour un futur employeur, pour autant qu'ils soient pertinents et fondés, même s'ils peuvent nuire au travailleur (Ordolli, op. cit., n° 9 à 11 ad art. 330a CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). 5.2 En l'espèce, les premiers juges ont considéré, à juste titre, que l'appelante n'avait pas établi avoir entretenu de bons rapports avec ses collègues et supérieurs, les témoignages recueillis sur ce point étant contradictoires. En effet, les témoins O _____ et P _____ ont déclaré que l'appelante jouissait d'une bonne réputation au sein de l'intimée. Le témoin O _____ a également précisé que l'appelante s'entendait bien avec l'ensemble de ses collègues. A l'inverse, comme relevé sous consid. 3.2.2 supra, les témoins Q _____, M _____ et N _____ ont déclaré que l'appelante ne suivait pas les instructions de ses supérieurs et exécutait son travail comme elle l'entendait. Le témoin M _____, responsable de la serre n° 2 _____, a précisé que sa relation avec l'appelante n'était pas bonne. Selon le témoin N _____, il était compliqué de travailler avec celle-ci, car elle se "montrait difficile" avec certains collègues et refusait de communiquer avec d'autres, impactant ainsi la dynamique de groupe au travail. A nouveau, contrairement à ce que soutient l'appelante, aucun élément du dossier ne permet de retenir que les déclarations de ces trois témoins ne seraient pas crédibles. En particulier, le fait qu'ils ne s'accordent pas sur la position de travail requise pour la cueillette des G _____ n'est pas pertinent s'agissant de la qualité des relations que l'appelante entretenait avec ses collègues et supérieurs. Il ne se justifie donc pas d'écarter ces témoignages. L'appelante a d'ailleurs admis que ses relations avec H _____ s'étaient dégradées à la suite de son arrêt de travail. Le fait qu'avant celui-ci elle était responsable d'une serre n'est donc pas pertinent. Il en va de même du fait que l'intimée a finalement accepté, en audience, d'indiquer dans le certificat de travail que l'appelante était efficace et consciencieuse. Ainsi, les premiers juges étaient fondés à retenir que l'appelante n'avait pas

démontré, à satisfaction de droit, entretenir de bons rapports avec ses collègues et supérieurs. Il ne se justifie donc pas de le mentionner dans son certificat de travail, le contenu de celui-ci devant être conforme à la réalité. Partant, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé. 6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC). Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 6 mai 2024 par A_____ contre les chiffres 3 et 5 du dispositif du jugement JTPH/74/2024 rendu le 2 avril 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15199/2022. Déclare recevable l'appel joint formé le 6 juin 2024 par D_____ SA contre le chiffre 2 du dispositif de ce même jugement. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris. Confirme le jugement entrepris 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 Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, Monsieur Roger EMMENEGGER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.