



POUVOIR JUDICIAIRE

C/14678/2019-4

CAPH/164/2021

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 8 SEPTEMBRE 2021

Entre

Madame A_____, domiciliée _____[GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 décembre 2020 (JTPH/402/2020) et intimée sur appel joint, comparant par Me Nicolas MOSSAZ, avocat, place de Longemalle 1, 1204 Genève, en l'étude duquel elle fait élection de domicile,

et

B_____ **SA**, sise _____[GE], intimée et appelante sur appel joint, comparant par Me Jérôme NICOLAS, avocat, rue François-Bellot 6, 1206 Genève, en l'étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 14 septembre 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/402/2020 du 8 décembre 2020, reçu par les parties le 9 décembre 2020, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevable à la forme la demande formée le 18 décembre 2019 par A_____ contre B_____ SA (chiffre 1 du dispositif), et, au fond, condamné B_____ SA à payer à A_____ la somme nette de 5'280 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2018 (ch. 2), dit qu'il ne serait pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).

B. a. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 25 janvier 2021, A_____ a formé appel de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation des chiffres 2 et 4 de son dispositif.

Elle a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que la Cour condamne B_____ SA à lui verser le montant net de 31'680 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 décembre 2018 et le montant net de 3'976 fr. avec intérêts à 5% dès le 28 juin 2019.

A_____ a produit une pièce nouvelle, soit une facture de ses frais d'avocat antérieurs au procès datée du 22 janvier 2020.

b. B_____ SA a déposé son mémoire de réponse le 26 février 2021, concluant au rejet de l'appel. Elle a également formé un appel joint dans son mémoire, concluant à ce que le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris soit annulé. Pour le surplus, B_____ SA a conclu à ce que A_____ soit déboutée de toutes ses conclusions, condamnée aux frais et à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle s'en rapportait à justice quant à la suite qu'il convenait de donner à la "*témérité*" de la prétention de A_____ à l'octroi de dépens.

B_____ SA a fait valoir que la pièce nouvelle produite par A_____ devait être écartée de la procédure.

c. Le 16 avril 2021, A_____ a répondu sur appel joint, concluant à son rejet.

d. B_____ SA et A_____ ont répliqué, respectivement dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

e. Par avis du 3 juin 2021, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. B_____ SA, anciennement C_____ SA, est une société de droit suisse inscrite au registre du commerce de Genève active dans le domaine de l'immobilier.

b. Par contrat de travail de durée indéterminée du 9 janvier 2017, A_____, née le _____ 1958, a été engagée, dès le 1^{er} janvier 2017, par C_____ SA en qualité de réceptionniste, d'abord à un taux d'activité de 50% pour un salaire annuel brut de 39'600 fr., taux augmenté jusqu'à 80% dès le 1^{er} janvier 2018, pour un salaire annuel brut de 63'360 fr.

c. Au mois de juillet 2018, A_____ avait deux collègues réceptionnistes, soit D_____ et E_____. Leur supérieure était F_____.

Durant ce mois, D_____ a confié à A_____ qu'elle était enceinte et lui a demandé de garder le secret car elle souhaitait en informer elle-même son entourage professionnel.

Ultérieurement, E_____ a appris par A_____ que D_____ était enceinte. E_____ avait dit à A_____ qu'elle souhaitait que D_____ la remplace et A_____ lui avait répondu qu'elle ne pourrait probablement pas en raison de son état. E_____ en avait ainsi déduit que D_____ était enceinte, car elle savait que cette dernière souhaitait avoir un enfant depuis longtemps.

d. Le 17 juillet 2018, D_____ ayant appris que E_____ était au courant de sa grossesse, a demandé à A_____ si elle lui en avait parlé. La première a déclaré que la seconde avait nié l'avoir fait, alors que cette dernière a dit ne pas avoir répondu à la question.

Contactée téléphoniquement à son domicile par A_____ et D_____ à ce sujet, E_____ a confirmé avoir appris que D_____ était enceinte par A_____. E_____ a alors entendu D_____ insulter A_____ et lui dire : "*vieille connasse ! vieille connasse !*", avant que la ligne téléphonique ne soit coupée.

Les versions de D_____ et de A_____ de la suite du conflit sont divergentes, étant relevé qu'elle s'est déroulée hors de la présence de témoins. La première a affirmé que A_____ l'avait bousculée en premier et qu'il s'en était suivi une empoignade, qu'elle avait été blessée aux deux bras et avait reçu un coup sur son ventre alors qu'elle était à près de trois mois de grossesse. La seconde a nié pour sa part l'entière de la version de D_____, indiquant avoir au contraire été agressée par celle-ci.

Lorsqu'elle était arrivée à la réception, F_____ a vu D_____ et A_____, éloignées de quelques mètres l'une de l'autre, qui s'insultaient en criant.

La police, qui s'est rendue sur les lieux suite à l'appel téléphonique de A_____, a auditionné les témoins G_____ et H_____.

e. A la fin de cette journée, F_____ a organisé le planning des jours suivants de manière à ce que A_____ et D_____ ne se croisent pas à la réception.

f. Le même jour, la décision de licencier les deux protagonistes a été prise sans que ces dernières ne soient entendues dès lors que F_____ avait rapporté avoir entendu que la police avait considéré que les deux employées étaient coresponsables.

g. Par courrier remis en mains propres à A_____ le 18 juillet 2018, soit le lendemain des faits, C_____ SA a résilié son contrat de travail avec effet au 30 septembre 2018.

La société a indiqué que les deux protagonistes s'étaient violemment battues et insultées la veille sur leur lieu de travail et que la police était intervenue suite à ces événements. Il avait été établi qu'elles étaient toutes les deux responsables de cette situation. Cela constituait une violation grave de l'obligation de diligence et de fidélité de A_____ envers la société. Ces manquements à ses obligations professionnelles avaient lésé et rompu la relation de confiance entre elle et ses supérieurs, ce qui justifiait un licenciement immédiat pour justes motifs. La société avait toutefois décidé dans son intérêt de la licencier de façon ordinaire, en la libérant de son obligation de travailler dès le jour même.

h. D_____, dès lors qu'elle était enceinte, a reçu un avertissement formel le 18 juillet 2018.

i. Le médecin consulté par A_____ le jour des faits, soit le 17 juillet 2018, a constaté un hématome, une écorchure ainsi qu'une ecchymose au niveau de la lèvre, une tuméfaction en regard de la mandibule, une dermabrasion sous l'oreille gauche, une zone d'irritation enflammée dans le cuir chevelu, une douleur au niveau de la colonne cervicale avec une limitation de la flexion antérieure, ainsi que le fait que la patiente était choquée. Le 21 juillet 2018, un autre médecin a constaté, en plus des lésions mentionnées dans le rapport du 17 juillet 2018, un hématome ainsi qu'une dermabrasion superficielle au regard de l'omoplate.

A_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie à 100% du 19 juillet 2018 au 14 mars 2019 à tout le moins. Elle a allégué avoir eu un état de choc suite à la résiliation de son contrat de travail, cette dernière ayant provoqué une dépression et avoir pris des antidépresseurs pendant deux ans. Son délai de congé est arrivé à échéance le 31 décembre 2018.

Le 23 juillet 2018, D_____ s'est rendue chez le médecin qui a constaté des hématomes au bras gauche, précisant qu'ils étaient compatibles avec un violent

empoignement par une tierce personne. D_____ se trouvait dans un état de choc psychologique, craignant de perdre son enfant.

j. Par courrier du 15 août 2018, A_____ a formé opposition à son congé. Elle a contesté s'être battue avec D_____, indiquant que cette affirmation était totalement erronée, faite sans la moindre vérification, choquante et diffamatoire. Elle avait été, au contraire, victime d'une agression de la part de la précitée, laquelle l'avait frappée, traînée par les cheveux et insultée, de sorte que son licenciement était abusif. L'employeuse avait gravement manqué à ses devoirs de protéger sa personnalité.

k. Par courrier du 23 août 2018, C_____ SA a contesté le contenu du courrier précité et a confirmé le licenciement de A_____.

l. Le 30 août 2018, A_____ a déposé une plainte pénale contre D_____, laquelle a également déposé une plainte pénale contre A_____ le 30 novembre 2018. D_____ a été déclarée coupable de lésions corporelles simples. La plainte de D_____ a quant à elle fait l'objet d'une ordonnance de non-entrée en matière, les faits datant de plus de trois mois avant son dépôt.

m. Par requête déposée le 28 juin 2019, non conciliée le 19 septembre 2019 et introduite au Tribunal le 18 décembre 2019, A_____ a préalablement conclu à ce qu'il soit ordonné à B_____ SA de produire toute pièce dont elle disposait en lien avec les faits qui s'étaient produits le 17 juillet 2018 et le résultat de l'enquête menée relativement à ces faits. Elle a principalement assigné B_____ SA en paiement de la somme nette de 31'680 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2018, de la somme nette de 20'000 fr. plus intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2018 à titre d'indemnité pour tort moral et de la somme nette de 3'000 fr. à titre de dommage matériel correspondant à ses frais avant procès avec intérêts à 5% l'an dès le 28 juin 2019. A_____ a encore conclu à la délivrance d'un certificat de travail, le tout sous suite de frais et dépens.

n. Par mémoire de réponse du 17 mars 2020, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____.

o. Il résulte des documents établis par la police, les 18 décembre 2018 et 24 février 2020, sur les événements du 17 juillet 2018, que le déroulement exact de l'altercation n'avait pas pu être établi car les versions des deux intéressées étaient contradictoires. Les témoins entendues, soit G_____, auditionnée pour la seconde fois, I_____ et E_____, étaient arrivées après l'altercation, étant relevé que E_____ avait entendu le début du conflit par téléphone.

G_____, qui s'est rendue à la réception en raison du bruit, avait constaté que A_____ était au sol et qu'elle présentait une blessure sur la lèvre inférieure et à l'œil gauche. H_____ était déjà présente.

I_____ a relaté que A_____ avait une blessure à la lèvre et que D_____ avait sa chemise "*en mauvais état*".

Une légère plaie sur la lèvre inférieure de A_____ et le fait que la blouse de D_____ était déchirée en deux parties a été établi par la police.

p. Il résulte encore de l'audition des témoins par le Tribunal et des pièces produites devant le premier juge que :

H_____ a indiqué avoir entendu des gémissements, non des cris, et avoir vu A_____ et D_____ par terre, côte à côte, accrochées l'une à l'autre. Elle n'a pas pu répondre à la question de savoir qui agressait l'autre. D_____ s'était levée toute seule et avait son chemisier déchiré sur le côté gauche.

G_____ a entendu une altercation. Elle a vu D_____ debout qui criait : "*c'est bien fait pour elle !*". G_____ a vu A_____ par terre et l'a aidée à se relever. Le haut du corps de D_____ lui paraissait normal et A_____ avait mal à une lèvre.

J_____ a vu que D_____ avait sa blouse déchirée.

A_____ avait été deux ans au chômage avant d'être employée par la société. Elle a été décrite comme une personne calme, très accueillante, très appréciée de ses collègues et de sa supérieure, toujours de bonne humeur et agréable.

Même si l'activité de A_____ n'était pas irréprochable (courriel envoyé à la mauvaise adresse et ses fiches de salaire laissées sur la photocopieuse), l'employeuse était généralement satisfaite de son travail et de sa collaboration avec ses collègues.

A_____ n'avait toujours pas retrouvé de travail le 18 août 2020.

D_____ a été décrite comme une personne qui pouvait se montrer impatiente et nerveuse. Il lui était arrivé de manquer un peu de respect et d'avoir un ton inadapté envers ses collègues et d'autres collaborateurs.

D'autres membres de l'entreprise savaient que D_____ voulait un enfant et avaient connaissance de sa grossesse.

L'employeuse a admis ne pas avoir entendu A_____ ni D_____ avant de licencier A_____. Elle s'était basée sur ce qui avait été dit à la police par celles-ci en présence de F_____. Pour elle les faits étaient clairs, et la police avait rendu A_____ et D_____ attentives au fait qu'elles étaient coresponsables. F_____

lui avait raconté les faits de manière détaillée et le rapport que la police lui avait fait oralement. L'employeuse a allégué qu'elle avait eu les témoignages des personnes qui étaient présentes et avaient dû séparer les protagonistes, et que les personnes qui avaient entendu A_____ et D_____ étaient à un niveau hiérarchique assez important pour qu'elle leur fasse confiance. Comme personne n'avait assisté au début de la bagarre, c'était la parole de l'une contre celle de l'autre. Elle était partie de la vision que c'était une bagarre avec des coresponsables et non pas une agression. En outre, le rapport médical concernant D_____ démontrait bien qu'il y avait eu des coups portés sur elle.

q. A l'issue de l'audience du 29 septembre 2020, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives. Le Tribunal a informé les parties qu'il garderait la cause à juger à réception du procès-verbal signé de l'audition par vidéoconférence d'une des témoins.

r. Par courrier du 8 octobre 2020, le Tribunal a informé les parties avoir reçu le procès-verbal précité, de sorte que la cause était gardée à juger.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a notamment considéré que le licenciement de A_____ était abusif, dès lors qu'il ne pouvait pas être considéré au vu des éléments en la possession de B_____ SA au moment de la résiliation que A_____ avait frappé D_____. L'employeuse n'avait pas cherché à comprendre ce qu'il s'était passé le 17 juillet 2018, pas effectué d'enquête complète, puisqu'elle n'avait elle-même pas entendu les protagonistes ni une partie des témoins, et n'avait pas permis à A_____ d'exposer sa version des faits. L'employeuse avait donc violé les droits de la personnalité de son employée. Le Tribunal a fixé l'indemnité en faveur de A_____ à un montant équivalent à un mois de salaire, prenant en compte son incapacité de travail, le fait qu'elle ait indiqué avoir dû prendre des antidépresseurs durant deux ans, la courte durée des rapports de travail, les effets économiques importants du licenciement, la période de chômage de deux ans antérieure à la prise d'emploi de A_____ auprès de l'employeuse, son âge, mais également le fait que la précitée avait commis une faute concomitante en dévoilant à E_____ le secret que D_____ lui avait confié et qu'il n'avait pas été possible d'établir le déroulement exact des événements du 17 juillet 2018, D_____ présentant bel et bien des hématomes sur un bras. Le Tribunal a débouté A_____ de ses conclusions en paiement de 20'000 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2018 à titre d'indemnité pour tort moral, dès lors que l'indemnité pour licenciement abusif comprenait en principe la réparation de son tort moral et que A_____ n'avait pas établi que l'atteinte portée à ses droits de sa personnalité était grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer. Le Tribunal a également débouté A_____ de sa conclusion en paiement de 3'000 fr. nets à titre de frais avant procès dès lors que l'attestation produite ne contenait pas de détails des frais allégués ni de distinction entre les frais destinés à préparer le procès et les autres

frais. A_____ n'avait pas non plus prouvé que ces frais étaient nécessaires et adéquats.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans les délai et forme utiles (art. 130, 131, 142 al. 1 et al. 3, 145 al. 1 let. c et 311 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance était supérieure à 10'000 fr. (art. 91 ss et 308 al. 2 CPC).

L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties devant la Cour, A_____ sera désignée en qualité d'appelante et B_____ SA en qualité d'intimée.

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

1.3 La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). 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). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable - pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

2. L'appelante a produit une pièce nouvelle et augmenté sa conclusion en paiement de 3'000 fr. nets à titre de dommage correspondant à ses frais avant procès à 3'976 fr. nets.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard

(let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

La condition prévue à l'art. 317 al. 1 let. b CPC ne concerne par définition que les faux *nova*, à savoir les faits et moyens de preuve qui existaient déjà lors de la fixation de l'objet du litige devant la première instance (art. 229 CPC). Il incombe dès lors au plaideur qui désire les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, si bien qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas les avoir invoqués ou produits devant la première instance. La partie qui se prévaut d'avoir usé de la diligence requise doit exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve ou le fait nouveau n'a pas été porté plus tôt à la procédure, étant rappelé - s'agissant des faux *nova* - qu'il incombe, en première instance, à chaque plaideur d'exposer l'état de fait de manière soigneuse et complète ainsi que de faire état de tous les moyens de preuve propres à établir les faits pertinents (JEANDIN, Commentaire romand CPC, 2^{ème} édition, 2019, n. 8 ad art. 317 CPC).

Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée en appel que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

2.2 En l'espèce, la pièce nouvelle produite par l'appelante est datée du 22 janvier 2020, soit une date antérieure au jugement entrepris. Avec la diligence requise, l'appelante aurait été en mesure de présenter cette pièce déjà en première instance, de sorte qu'elle est irrecevable, de même que la conclusion s'y rapportant en tant qu'elle excède celle prise en première instance. L'appelante ne critique pour le surplus pas le raisonnement du Tribunal relatif aux 3'000 fr. réclamés en première instance, de sorte que son appel est irrecevable à cet égard (cf. **1.3** *supra*).

- 3.** L'intimée reproche au Tribunal d'avoir considéré le congé donné à l'appelante comme abusif.

3.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). 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). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). 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 (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 *in fine*; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas résiliation abusive,

concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

3.1.1 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; 131 III 535 consid. 4.2).

L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. Un congé peut ainsi être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant ainsi de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présente ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4).

3.1.2 L'abus peut, notamment, résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 10 décembre 2012 consid. 2). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2). A l'inverse, même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1).

Dans le cas d'un reproche fait à l'employé d'avoir eu un comportement répréhensible ou contraire à l'honneur ou d'une dénonciation relative au comportement d'un employé, l'employeur est censé accomplir ou faire accomplir, éventuellement par un mandataire externe si l'accusation est grave, une enquête complète comportant, pour le travailleur dénoncé, des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, se faire assister par un conseil et faire administrer des preuves. L'employeur doit ainsi s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Le travailleur doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.4 et les références citées; BETTEX, Le cadre légal des enquêtes internes dans les banques et autres grandes entreprises en droit du travail, *in* SJ 2013 II 157 p. 166).

Un licenciement fondé sur un soupçon ou un fait non établi ne présente pas d'aspect abusif lorsque l'employeur a entrepris les mesures de vérification que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui; cela est aussi vrai lorsqu'il n'arrive pas à éclaircir les faits et cela sans égard au fait que ces soupçons se révéleront par la suite infondés ou non éclaircis. L'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition. Dans cette perspective, l'employeur doit offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. Les investigations raisonnables comprennent notamment l'audition de la ou des personnes que l'employeur peut raisonnablement entendre et qui sont des protagonistes directs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.4; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} édition, 2019, pp. 816-817).

La résiliation ordinaire n'est pas abusive du seul fait qu'en définitive, le cas échéant, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3).

3.2 En l'espèce, l'employeuse a retenu que les deux protagonistes s'étaient violemment battues et insultées et qu'elles étaient coresponsables. Or, lorsque l'intimée a pris la décision de licencier l'appelante, elle ne disposait d'aucun élément établissant que la précitée avait usé de violence envers D_____.

En effet, les versions des deux protagonistes étaient contradictoires et aucun témoin n'a pu répondre à la question de savoir qui agressait l'autre ni n'a vu l'appelante donner des coups à D_____. Par ailleurs, aucun témoin n'a constaté des hématomes sur le bras de D_____ alors que plusieurs ont vu la lèvre fendue de l'appelante. Au moment du licenciement, l'employeuse ne pouvait ainsi pas se reposer sur d'éventuels hématomes sur le bras de D_____ et ignorait dans quelles circonstances la blouse de D_____ avait été déchirée. Les hématomes sur le bras de D_____ - qui ont été constatés après la décision de licenciement - ainsi que le fait que sa blouse ait été déchirée en deux parties ont également pu être la conséquence d'une défense de la part de l'appelante, laquelle a subi plusieurs lésions, ce qui a mené à la condamnation de D_____ pour lésions corporelles simples. Pour le surplus, certains témoins ont déclaré que D_____ avait injurié A_____, donnant des termes précis, mais l'inverse n'a pas été le cas.

Quoiqu'il en soit, le déroulé de l'altercation n'a pas pu être confirmé, peu importe l'origine du conflit. Il ne ressort en particulier pas des documents établis par la police que les deux réceptionnistes auraient été responsables à parts égales, contrairement à ce qu'allègue l'intimée.

Il n'a ainsi pas été établi ni constaté que l'appelante ait usé de violence ou participé à l'altercation et il subsistait un doute important sur le déroulement des faits du 17 juillet 2018, de sorte que l'employeuse aurait dû effectuer des investigations complémentaires, ce qui n'a pas été fait. Dans ce contexte, l'employeuse n'a en particulier pas entendu elle-même les deux protagonistes ni tous les témoins, n'a pas permis à l'appelante d'exposer sa version des faits et n'a pas fait d'enquête interne complète, ce qu'elle se devait de faire, dès lors que les faits n'étaient pas avérés. Elle s'est uniquement basée sur le rapport de F_____.

L'employeuse n'a dès lors pas respecté la personnalité de l'appelante, de sorte que le licenciement est abusif.

Le jugement entrepris sera ainsi confirmé sur ce point.

4. L'appelante sollicite qu'une indemnité de six mois de salaire lui soit octroyée.

4.1 Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC).

L'indemnité octroyée en raison du congé abusif a une double fonction : la première fonction est punitive, car elle exerce ou devrait exercer un effet préventif et la deuxième est réparatrice car elle devrait atténuer l'impact de la résiliation survenue pour le travailleur (BRUCHER/MANGOLD/SCHWAB, Commentaire du contrat de travail, 4^{ème} édition, 2019, n. 2 ad 336a CO, p. 389). L'indemnité est versée à la victime directement et cette dernière n'a nullement besoin de démontrer un dommage pour en bénéficier (ATF 123 III 391 consid. 3c).

En vertu de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail, qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, doit être fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation et décide au cas par cas (art. 4 CC). Le montant de l'indemnité est évalué en fonction de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail des parties, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties et d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 14 ad art. 336a CO; ATF 123 III 246 consid. 6a). Il convient également de prendre en considération la qualité des appréciations obtenues par le travailleur tout au long des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 4.1 et 4.3).

Il y a faute concomitante lorsque le lésé omet de prendre des mesures que l'on pouvait attendre de lui et qui étaient propres à éviter la survenance ou

l'aggravation du dommage; autrement dit, si le lésé n'a pas pris les mesures qu'une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances, aurait pu et dû prendre dans son propre intérêt. La faute concomitante suppose que l'on puisse reprocher au lésé un comportement blâmable, en particulier un manque d'attention ou une attitude dangereuse, alors qu'il n'a pas déployé les efforts d'intelligence ou de volonté que l'on pouvait attendre de lui pour se conformer aux règles de la prudence (ATF 107 Ib 155 consid. 2b p. 158).

4.2 En l'espèce, la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'appelante est, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, relativement importante, étant relevé que la précitée a été en incapacité de travail du 19 juillet 2018 au 14 mars 2019 à tout le moins. Il ne peut toutefois être retenu que l'appelante ait dû prendre des antidépresseurs pendant deux ans, cette allégation n'étant pas prouvée.

La durée des rapports de travail est certes courte, soit deux ans environ, mais les effets économiques du licenciement sont lourds, dès lors que l'appelante n'avait pas encore retrouvé d'emploi le 18 août 2020. Elle avait précédemment connu une période de chômage de deux ans et l'âge de l'appelante, actuellement 63 ans, rend difficile pour elle l'obtention d'un nouvel emploi.

C'est toutefois à tort que le Tribunal a retenu une faute concomitante de l'appelante dans le fait qu'elle ait dévoilé à E_____ la grossesse de D_____. L'appelante n'était liée par aucun devoir légal de confidentialité à cet égard. Par ailleurs, il ne peut être admis que son indiscretion était propre à engendrer l'altercation qui a eu lieu.

Les hématomes sur le bras de D_____ - qui ont été constatés plusieurs jours après les faits - ainsi que le fait que sa blouse ait été déchirée en deux parties ont également pu être la conséquence d'une défense de la part de l'appelante, laquelle a subi plusieurs lésions, ce qui a mené à la condamnation de D_____ pour lésions corporelles simples. L'appelante ne peut donc être retenue comme coresponsable et avoir commis une faute concomitante.

Enfin, le travail de l'appelante donnait satisfaction à l'intimée de sorte que sans cette altercation, l'appelante aurait vraisemblablement été maintenue à son poste.

Au vu de ce qui précède, il se justifie de fixer l'indemnité en faveur de l'appelante à un montant équivalent à deux mois de salaire, soit à 10'560 fr. ((63'360 fr. / 12) x 2), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2018.

Le jugement entrepris sera ainsi réformé en ce sens.

5. La valeur litigieuse n'excédant pas 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

- 6.** Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

A la forme :

Déclare recevables l'appel interjeté le 25 janvier 2021 par A_____ et l'appel joint interjeté le 26 février 2021 par B_____ SA contre le jugement JTPH/402/2020 rendu le 8 décembre 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14678/2019-4.

Au fond :

Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris et cela fait, statuant à nouveau sur ce point :

Condamne B_____ SA à payer à A_____ la somme nette de 10'560 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2018.

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 ni alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; 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.