REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19388/2020-5 **CAPH/61/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 AVRIL 2022

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 21 octobre 2021 (JTPH/403/2021), comparant par le syndicat B_____, _____, en les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

et

C_____ SA, sise _____, intimée, comparant par Me Philippe EIGENHEER, avocat, rue Bartholoni 6, case postale, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 mai 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/403/2021 rendu le 21 octobre 2021 et notifié par pli du lendemain, le Tribunal des Prud'hommes, après avoir déclaré, à la forme, recevable la demande formée le 3 décembre 2020 par A_____ contre C_____ SA (chiffre 1 du dispositif), a renoncé à l'audition des témoins D_____, E_____, F_____ ainsi que le prénommé "G_____" (ch. 2), et a rejeté la requête de A_____ tendant à la jonction des causes C/19388/2020, C/1_____/2020, C/2_____/2020, C/3_____/2020, C/4_____/2020, C/5_____/2020 et C/6_____/2020 (ch. 3).

Au fond, il a débouté A_____ de ses conclusions (ch. 4), a dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 5) et a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).

B. **a.** Par acte expédié à la Cour de justice le 22 novembre 2021, A_____ a formé appel de ce jugement. Elle a conclu à l'annulation des chiffres 2, 3 et 4 de son dispositif et cela fait, à la condamnation de C_____ SA à lui verser 2'476 fr. 10 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020 (salaire pour le mois de décembre 2019), 206 fr. 25 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020 (13ème salaire *pro rata temporis* pour l'année 2019), 2'606 fr. brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2020 (salaire pour le mois de janvier 2020), 2'606 fr. brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 (salaire pour le mois de février 2020), 435 fr. 15 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 (13ème salaire *pro rata temporis* pour l'année 2020) et 3'000 fr. net, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 (indemnité pour tort moral). Subsidiairement, elle a conclu au renvoi de la cause au Tribunal pour qu'il rende une nouvelle décision dans le sens des considérants.

b. Dans sa réponse du 6 janvier 2022, C_____ SA a conclu au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de A_____ de toutes autres conclusions.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

d. Elles ont été informées par plis du greffe du 1er février 2022 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

a. C_____ SA est une société de droit suisse dont le siège est à H_____ [GE]. Son but est l'exploitation d'un ou plusieurs établissements médico-sociaux. L'EMS I_____ et l'EMS J_____ sont deux établissements exploités par C_____ SA.

b. A_____ a été engagée par C_____ SA, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 7 mars 2011, en qualité d'aide-soignante non qualifiée à l'EMS I_____, à partir du 14 mars 2011.

Le salaire annuel convenu était de 54'736 fr. 50 brut pour un taux d'activité à temps plein.

Par avenants des 27 mai 2013 et 23 novembre 2016, les parties sont d'abord convenues d'augmenter le taux d'activité de A_____ à 80%, pour un salaire mensuel brut de 3'368 fr. 35, versé 13 fois l'an, dès le 1er juin 2013, puis de ramener ce taux à 50%, pour un salaire mensuel brut de 20402 fr. 45, toujours versé 13 fois par année, dès le 1er décembre 2016. Le lieu de travail, soit à l'EMS I_____ n'a pas été modifié par les parties.

c. A_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie du 23 mai au 20 octobre 2019, à 70% du 21 octobre au 3 novembre 2019 puis à 40% du 4 au 15 novembre 2019.

Selon certificat médical du 7 octobre 2019, la capacité de travail de A_____ était de 100% dès le 16 novembre 2019. Toutefois, son incapacité de travail était totale à L'EMS I_____ et perdurait de façon durable.

d. Par courrier du 21 novembre 2019, C_____ SA, faisant suite à une rencontre du 18 novembre 2019 en présence de la travailleuse, a fait part à A_____, en raison des difficultés rencontrée au cours de son emploi, de son transfert auprès de l'EMS J_____, dès le 1er mars 2020, sauf refus de sa part. Son contrat de travail avec l'EMS I_____ était résilié pour le 28 février 2020. Compte tenu de son incapacité de travail totale à l'EMS I_____, il lui était demandé d'effectuer la durée du préavis à L'EMS J_____. Un nouveau contrat de travail était joint à cette correspondance.

e. Par courriers électroniques des 21 novembre et 2 décembre 2019, A_____ a refusé d'être affectée au sein de l'EMS J_____.

f. Par courriel du 29 janvier 2020, A_____ a réclamé le paiement de son salaire non encore perçu.

C_____ SA lui a répondu, par email du 31 janvier 2020, que le salaire lui serait versé jusqu'à la fin des rapports de travail à condition qu'elle effectue son préavis au sein de l'EMS J_____.

g. Par requête expédiée à la juridiction des prud'hommes le 10 septembre 2020, A_____ a assigné C_____ SA en paiement des sommes totales de 8'328 fr. 50 brut et 1'001 net.

À l'issue d'une audience de conciliation infructueuse tenue le 29 octobre 2020, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____.

h. Par demande simplifiée, motivée et expédiée le 3 décembre 2020 au Tribunal, A_____ a assigné C_____ SA en paiement de la somme totale de 11'329 fr. 50, se décomposant comme suit : 2'476 fr. 10 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020, à titre de salaire pour le mois de décembre 2019, 206 fr. 25 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020, à titre de 13ème salaire *pro rata temporis* pour l'année 2019, 2'606 fr. brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2020, à titre de salaire pour le mois de janvier 2020, 2'606 fr. brut , avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020, à titre de salaire pour le mois de février 2020, 435 fr. 15 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020, à titre de 13ème salaire *pro rata temporis* pour l'année 2020 et 3'000 fr. net, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020, à titre d'indemnité pour tort moral.

Elle a en outre conclu à la remise d'un certificat de travail et a requis, préalablement, la jonction de la présente cause aux procédures C/1_____/2020, C/2_____/2020, C/3_____/2020, C/4_____/2020, C/5_____/2020 et C/6_____/2020, pendantes devant le Tribunal des prud'hommes et dans lesquelles elle était également partie.

Elle a allégué avoir été en incapacité de travail en raison d'un épuisement professionnel à compter du 23 mai 2019 consécutif à des problèmes au sein de l'EMS I_____ survenus dès l'arrivée du nouvel infirmier chef-adjoint, K_____. Elle a soutenu avoir fait l'objet, avec plusieurs autres employés, de mobbing. Elle avait ainsi subi des mises à l'écart et des humiliations ainsi que de l'autoritarisme excessif et sélectif de la part de K_____. Elle a affirmé avoir averti en vain C_____ SA de la situation, cette dernière n'ayant pris aucune mesure. Elle a produit des certificats médicaux qui n'avaient jamais été remis en question par l'employeur.

Durant un entretien auprès de la Direction le 18 novembre 2019, elle avait fait part de l'ensemble de ses griefs à l'encontre de K_____ en espérant que des mesures seraient prises. Quelques jours plus tard, elle avait appris que son contrat était résilié pour le 29 février 2020 et qu'elle était transférée à l'EMS J_____ à compter du 25 novembre 2019.

i. Dans sa réponse, C_____ SA a conclu au déboutement de A_____.

Elle a expliqué exploiter deux EMS, à savoir l'EMS I_____ à Q_____ et l'EMS J_____ à L_____.

Malgré certaines difficultés d'ordre relationnel et d'intégration au sein de l'équipe, C_____ SA a affirmé avoir été satisfaite des prestations de A_____ au fil des années. S'agissant du conflit avec K_____, elle a toutefois allégué que A_____

n'avait jamais fait part de difficultés avec ce dernier et n'avait requis aucun entretien avec la Direction. Aucun problème relationnel particulier n'avait été porté à la connaissance de la Direction avant que A_____ ne se retrouve en incapacité de travail, étant précisé que K_____ était entré en fonction le 1er septembre 2018.

Fin octobre 2019, A_____ avait expliqué qu'elle n'était pas en mesure de revenir travailler au sein de l'EMS I_____ tel que cela figurait sur ses certificats médicaux et avait réitéré sa demande d'être licenciée, ce que C_____ SA avait refusé.

Lors de la réunion du 18 novembre 2019, il avait été expliqué à A_____ que son transfert à l'EMS J_____ était la seule solution et qu'en cas de refus, son contrat de travail prendrait fin à l'issue du délai de congé. Compte tenu du fait qu'elle était en incapacité de travail au sein de l'EMS I_____, elle devait effectuer son délai de congé à l'EMS J_____, ce qui permettait d'éviter tout contact avec K_____.

Quand bien même A_____ n'était plus empêchée de travailler et qu'une place lui avait été trouvée à l'EMS J_____, elle ne s'y était pas présentée le 25 novembre 2019 et n'était plus revenue travailler depuis. Le 2 décembre 2019, elle avait réitéré son refus de revenir travailler en précisant que le lien de confiance avait été rompu.

j. À l'audience des débats du 23 août 2021 devant le Tribunal, A_____ a retiré sa conclusion en délivrance d'un certificat de travail.

Concernant ses relations de travail, elle a indiqué avoir passé neuf ans au sein de l'EMS I_____, période durant laquelle tout s'était bien passé. Un mois après l'arrivée de K_____ et sa nomination en qualité de chef-infirmier, les problèmes avaient débuté. Son mari, M_____, avait également rencontré des problèmes avec le précité avant de se faire licencier.

Elle reprochait à K_____ de ne pas la saluer ni même de lui adresser la parole lorsqu'ils se trouvaient seuls. Un jour, elle avait appris, par une aide-soignante, qu'un de ses référents lui avait été retiré. K_____ avait alors crié à son encontre alors qu'elle souhaitait éclaircir la situation. Le ton était ensuite monté de part et d'autre si bien qu'elle avait fini en pleurs. K_____ avait également fait fit de ses compétences en demandant de l'aide à un intérimaire nettement moins qualifié qu'elle, ce qui l'avait fait fondre en larmes.

A_____ a allégué qu'une ambiance de peur régnait au sein du service durant cette période, si bien que plusieurs personnes étaient d'avis qu'il ne fallait pas contrarier K_____. Elle a déclaré ne pas être allée se plaindre aux ressources humaines pour leur faire part de ses états d'âmes car, selon elle, il n'était pas possible que cette situation existe sans que la hiérarchie ne soit au courant. Elle

avait consulté son médecin à la suite d'un épisode au cours duquel elle ne parvenait plus à se connecter au système informatique.

Concernant sa mutation à l'EMS J_____, elle considérait que la Direction était la même qu'à l'EMS I_____, que cette dernière n'avait rien fait pour régler la situation et n'avait pas pris la peine de la contacter durant des longues périodes d'incapacité de travail.

C_____ SA a persisté dans ses conclusions. Elle a confirmé avoir été contactée par M_____ en février 2019, lequel était en désaccord avec l'organisation et s'était plaint de K_____. Elle a confirmé n'avoir pris aucune mesure à l'encontre de K_____ dès lors qu'elle était satisfaite de ses prestations et qu'aucun employé ne s'était plaint.

Concernant A_____, C_____ SA n'avait pas l'intention de la licencier. La seule possibilité pour qu'elle ne soit pas en contact avec K_____ était de la muter à l'EMS J_____.

Elle n'avait pas constaté que A_____ s'était sentie dévalorisée suite à la diminution de son nombre de référents.

Pendant la période d'incapacité de A_____, C_____ SA ne s'est pas manifestée car elle faisait confiance aux certificats médicaux et avait un devoir de réserve, elle ne pouvait ni ne souhaitait la harceler avec des questions intrusives.

Entendue en qualité de témoin, N_____ a déclaré avoir travaillé pour C_____ SA de mars 2011 à fin août 2020. Elle avait débuté en tant qu'infirmière puis avait gradé progressivement jusqu'à devenir infirmière-cheffe avant son départ. Elle connaissait bien A_____ pour avoir travaillé avec elle.

Elle a exposé que tout s'était bien déroulé à l'arrivée de K_____. Il était resté égal à lui-même pendant la période durant laquelle elle avait travaillé pour C_____ SA. Elle avait eu une bonne collaboration avec lui et il avait été respectueux. Elle ne se souvenait pas d'avoir eu des retours directs d'employés se plaignant de ce dernier. Il était "droit" et ferme quand il le devait mais savait être agréable et était apprécié de certains collaborateurs.

N_____ se rappelait d'une réunion tendue au cours de laquelle un référent avait été retiré à A_____. Cette dernière, emprise à de fortes émotions, avait réagi avec véhémence. K_____ s'était montré ferme en précisant qu'il n'était pas d'accord avec l'attitude de A_____. Pour N_____, cette réunion avait été positive pour l'équipe. Si le fait de perdre un référent n'était pas particulièrement important, il lui semblait normal qu'une discussion ait lieu à ce sujet. Elle a déclaré qu'elle ignorait comment s'était sentie A_____ au cours de l'année 2019 dans la mesure où celle-ci ne s'était jamais ouverte à elle.

À l'issue de l'audience, A_____ a renoncé à l'audition des témoins M_____, O_____ et P_____. Elle a toutefois persisté dans l'audition de D_____, E_____ et le prénommé "G_____" dont l'identité devait être communiqué par sa partie adverse. C_____ SA a persisté dans l'audition de sa témoin F_____.

Le Tribunal a renoncé à l'audition des témoins précités.

À l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, à la suite de quoi et le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

Dans la mesure où la valeur litigieuse n'excède pas les 30'000 fr., la maxime inquisitoire sociale (art. 55 al. 2 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC) s'appliquent.

2. L'appelante conclut préalablement à ce que la Cour procède à l'audition des témoins E_____ et du prénommé "G_____" dont l'identité exacte et l'adresse sont connues de l'intimée

2.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le Tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves.

2.2 En l'espèce, E_____, médecin de l'appelante, n'a aucune connaissance directe des allégués actes de mobbing de l'appelante et ne pourrait faire état que des propos rapportés par cette dernière. Son audition n'est dès lors pas utile à la solution du litige. Il en va de même de celle du prénommé G_____, l'appelante ayant admis ne pas avoir averti la Direction des problèmes qu'elle dit avoir

rencontrés. La Cour est dès lors suffisamment renseignée sur les faits pertinents de la cause, laquelle est en état d'être jugée.

En conséquence, il ne sera pas donné suite aux conclusions de l'appelante tendant à la réouverture des enquêtes.

3. L'appelante se plaint d'une violation de son droit à la preuve.

3.1 Le droit à la preuve est une composante du droit d'être entendu garanti au niveau constitutionnel par l'art. 29 al. 2 Cst. Il implique que toute partie a le droit, pour établir un fait pertinent qui n'est pas déjà prouvé, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 140 I 99 consid. 3.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2018 du 12 septembre 2018 consid. 4.2.1.1 non publié in ATF 144 III 541).

La libre appréciation des preuves autorise le juge à apprécier celles-ci de manière anticipée, ce qui signifie qu'il peut refuser d'administrer certaines preuves offertes par les parties parce qu'il a formé sa conviction sur la base des preuves déjà recueillies ou juge la preuve requise inadéquate pour prouver le fait à établir (CHABLOZ/COPT, Petit commentaire, Code de procédure civile, 2020, n. 31 ad art. 157 CPC).

En cas d'appréciation anticipée des preuves, il doit au moins implicitement en ressortir les raisons pour lesquelles le tribunal dénie toute importance ou pertinence aux moyens de preuve qu'il n'administre pas. Le fait que le tribunal ne se prononce ni expressément, ni implicitement sur les réquisitions de preuve viole le droit constitutionnel des parties à l'examen de celles-ci et à une motivation (art. 29 al. 2 Cst ; ATF 114 II 289 consid. 2b, JdT 1989 I 84 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_304/2014 du 13 octobre 2014 consid. 3.3 ss).

3.2 Dans le présent cas, le Tribunal a, par appréciation anticipée des preuves, soit des pièces versées à la procédure, des déclarations des parties et du témoignage recueilli, retenu qu'il disposait de suffisamment d'éléments pour statuer sur les prétentions de l'appelante. Comme retenu supra (consid. 2.2), l'audition de médecin de l'appelante ne permettrait pas de prouver le mobbing allégué, en l'absence de constatation directe de celui-ci.

Par conséquent, le Tribunal n'a pas violé le droit à la preuve de l'appelante.

4. L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir constaté les faits de manière inexacte en tant qu'ils n'ont pas retenu que les parties avaient contractuellement convenu que le lieu de travail de l'appelante était à l'EMS I_____. Il a été tenu compte de ce qui précède dans la partie EN FAIT du présent arrêt.

5. L'appelante se plaint d'une violation des art. 1 al. 1, 319 al. 1, 321*d* CO et 2.7 CCT EMS, le Tribunal ayant considéré que l'intimée avait été en droit de modifier unilatéralement son lieu de travail, sans observer le délai de congé.

5.1 Selon l'art. 1 al. 1 CO, le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté.

Au sens de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni.

Les éléments essentiels du contrat ne peuvent être modifiés unilatéralement. L'employeur peut toutefois user du pouvoir de directive que lui confère l'art. 321*d* CO pour donner au travailleur des directives générales, de même que des instructions particulières sur la manière d'exécuter son travail, afin de structurer l'organisation du travail et de tendre à la rentabilité de l'entreprise (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 5 ad art. 321*d* CO). En revanche, s'il souhaite apporter des modification plus substantielles au contrat de travail, il est admis que l'employeur puisse procéder par un congé-modification (*Änderungskündigung*), soit par une résiliation du contrat liée à l'offre de poursuivre les rapports de travail à de nouvelles conditions (ATF 123 III 246 consid. 3, JdT 1998 I 300; arrêt du Tribunal fédéral 4C_209/2002 du 28 novembre 2002 consid. 2. 1). En effet comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable. L'employeur doit ainsi recourir à un congé-modification s'il souhaite notamment revoir les attributions ou responsabilités d'un travailleur, la nature et la durée du travail ou modifier le système de rémunération ou le lieu du travail.

Pour être valables, les instructions au sens de l'art. 321*d* CO doivent également respecter le cadre contractuel du rapport de travail. En effet, le contrat de travail doit être respecté dans toute ses clauses, notamment s'il comprend une fonction ou un cahier des charges déterminé et exclusif, un horaire de travail spécifique ou un lieu de travail, etc (WITZIG, Commantaire Romand, CO I, n. 11 et 12 ad art. 321*d* CO). Ainsi, si l'employeur entend s'écarter du cadre contractuel initialement convenu par les parties, il devra également procéder par un congé-modification. En cas de refus de l'employé, la résiliation des rapports de travail doit intervenir moyennant le respect du délai de congé (contractuel ou légal) lequel court à compter de la notification à l'employé de la modification escomptée par l'employeur.

5.2 Selon l'art. 2.7 CCT EMS, toute modification du contrat doit se faire en la forme écrite en respectant, à défaut d'accord entre les parties, un délai équivalent au délai de congé. Le délai de congé est de 3 mois pour la fin d'un mois de (art. 2.4.3 CCT EMS).

5.3 En l'espèce, le Tribunal a considéré que l'intimée avait pris des mesures adéquates et appropriées afin de se conformer aux prescriptions des certificats médicaux établis par le médecin de l'appelante, respectant ainsi sa santé. La décision de déplacer le lieu de travail de l'appelante était valable dans la mesure où elle ne résultait pas d'une raison intrinsèque à l'entreprise mais découlait d'un motif inhérent à l'appelante. Cette dernière ne s'étant pas présentée au poste proposé et n'ayant pas fourni sa contreprestation, l'intimée n'était pas tenue de lui verser le salaire pour la période concernée.

Il ressort toutefois tant du contrat que de ses avenants subséquents que les parties avaient convenu d'un lieu d'exécution du travail de l'appelante à l'EMS I_____. Ce lieu de travail faisait donc partie intégrante du cadre contractuel des rapports de travail, et ne pouvait être modifié unilatéralement par l'intimée qu'en procédant par la voie d'un congé-modification, ce qu'elle a d'ailleurs fait.

L'intimée ne pouvait dès lors pas requérir de l'appelante qu'elle effectue son préavis, de trois mois, dans le nouvel établissement visé par le congé-modification. L'appelante ne pouvait donc être tenue de modifier l'exercice de son activité professionnelle dans un nouveau lieu de travail avant la fin des rapports contractuels. Dans la mesure où il est attesté de ce que l'appelante était en incapacité totale de travailleur dans le lieu de travail convenu par les parties, il incombait à l'intimée de verser à l'appelante son salaire durant le délai de congé.

L'appel se révèle ainsi fondé sur ce point.

Le chiffre 4 du jugement entrepris sera par conséquent annulé. Il sera statué à nouveau en ce sens que l'intimée sera condamnée à payer à l'appelante les montants de 2'476 fr. 10 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020 (salaire pour le mois de décembre 2019), 206 fr. 25 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020 (13ème salaire *pro rata temporis* pour l'année 2019), 2'606 fr. brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2020 (salaire pour le mois de janvier 2020), 2'606 fr. brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 (salaire pour le mois de février 2020) et 435 fr. 15 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 (13ème salaire *pro rata temporis* pour l'année 2020).

L'intimée sera par ailleurs invitée à opérer sur les montants précités les déduction sociales et légales usuelles.

6. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir constaté de manière lacunaire les faits en considérant que l'intimée n'avait pas été informée de la situation décrite par elle et d'avoir violé l'art. 97 al. 1 CO en considérant qu'elle n'avait pas démontré l'existence d'une faute commise par l'intimée.

6.1 En matière de contrat de travail, une éventuelle réparation du tort moral est susceptible d'intervenir aux conditions suivantes : la violation du contrat

constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute (présumée art. 97 CO) et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 79 ss ad art. 328 CO).

La simple constatation d'une violation de l'art. 328 CO ne suffit pas pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Au sens de l'art. 49 al. 1 CO, il faut que l'atteinte ait une certaine gravité tant objective que subjective. Elle doit entraîner une souffrance morale. Une simple atteinte à l'honneur légère ne constitue en principe pas une atteinte suffisamment grave pour justifier une réparation pour tort moral (WERRO/PERRITAZ, Commentaire Romand, CO I, n. 5 ad art. 49 CO).

6.2 Dans le présent cas, l'appelante a affirmé, lors des débats d'instruction du Tribunal, ne s'être jamais plainte aux ressources humaines pour leur faire part des problèmes qu'elle dit avoir rencontrés, estimant qu'il n'était pas possible que la Direction n'en ait pas été informée. Sur ce point, l'appelant n'a fait état d'aucun élément concret permettant de retenir que sa hiérarchie aurait été au courant de la situation ni de quelle manière. Le Tribunal a dès lors correctement établi les faits.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'appelante aurait été atteinte dans sa personnalité. Par ailleurs, et dans la mesure où l'appelante ne s'est pas plainte auprès de l'intimée de l'allégué comportement de K_____, il ne peut être reproché à cette dernière de ne pas avoir pris de mesures particulières à son égard. Par conséquent, l'appelante n'a pas démontré de violation du contrat de travail, ni de faute de l'intimée.

Ce grief sera par conséquent rejeté.

7. La procédure étant gratuite, il ne sera pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 116 al. 1 CPC, art. 24 al. 2LTPH, art. 19 al. 3 et 22 al. 2 LaCC et art. 69 RTFMC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 22 novembre 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/403/2021 rendu le 21 octobre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19388/2020-5.

Au fond :

Annule le chiffre 4 du dispositif de ce jugement.

Cela fait et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne C_____ SA à payer à A_____ les montants de 2'476 fr. 10 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020, 206 fr. 25 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2020, 2'606 fr. brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2020, 2'606 fr. brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 et 435 fr. 15 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020.

Invite la partie qui en avait la charge à opérer les déduction sociales et légales usuelles.

Confirme pour le surplus le jugement entrepris.

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

Déboute les parties de toute autre ou contraire conclusion.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

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

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.