REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22153/2019-4 **CAPH/22/2023**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MARDI 21 FEVRIER 2023

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 novembre 2021 (JTPH/426/2021), comparant en personne

d'une part,

et

B_____ SA, sise _____, intimée, comparant par Me Françoise MARKARIAN, avocate, Markarian Avocat, Rue Robert-Céard 13, case postale 3109, 1211 Genève 3, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 3 mars 2023.

EN FAIT

A. Par jugement du 8 novembre 2021 JTPH/426/2021, statuant par voie de procédure ordinaire, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 17 février 2020 par Madame A_____ contre B_____ SA (ch. 1 du dispositif). Au fond, il a débouté Madame A_____ de l'ensemble de ses conclusions (ch. 2 et 3 du dispositif), à savoir le versement par son ancienne employeuse d'une somme totale de fr. 142'776.47.-, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2019, à titre de solde de salaire, de treizième salaire *pro rata temporis*, de solde de vacances, de remboursement de primes d'assurance maladie, de remboursement de frais professionnels, d'indemnité pour congé abusif et d'indemnité pour atteinte à la personnalité. Statuant sur les frais, il les a arrêtés à fr. 1'650.-, les a intégralement mis à la charge de Madame A_____, les a partiellement compensés avec l'avance de frais de fr. 1'430.- effectuée par cette dernière, l'a condamnée à verser la somme de fr. 220.- aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 4 à 7 du dispositif). Enfin, il a dit qu'il n'était pas alloué de dépens et a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 3 et 8 du dispositif).

a. Aux termes de ses considérants, le Tribunal des prud'hommes a, premièrement, débouté Madame A_____ (ci-après : « Madame A_____ » ou « l'appelante ») de ses prétentions en paiement, par B_____ SA (ci-après : « B_____ SA » ou « l'intimée »), de fr. 41'666.66.- à titre de salaire jusqu'au 31 juillet 2019, de fr. 3'472.20.- à titre de solde du treizième salaire, de fr. 1'735.40.- à titre de solde de vacances, de fr. 2'843.60.- à titre de remboursement des primes d'assurance maladie et de fr. 558.62.- à titre de remboursement des frais professionnels, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2019. Il l'a également déboutée de sa prétention en modification de la date de fin des relations contractuelles figurant dans son certificat de travail délivré par son ancienne employeuse (consid. 2 et 3 du jugement).

Le congé notifié à Madame A_____ n'était pas nul. Les rapports de travail avaient valablement été résiliés le 29 novembre 2018 par son employeuse, de sorte que ses prétentions financières étaient infondées. Les relations de travail avaient valablement pris fin le 31 mars 2019, après la période de protection de 90 jours ensuite de son incapacité de travail dès le 4 décembre 2018.

Les attestations médicales produites *(pièces 16, 17, 19, 20 et 21 dem.)* n'établissaient pas d'incapacité de travail le 29 novembre 2018, date de son licenciement. Son médecin, le Dr. C_____ avait en effet attesté d'une incapacité totale de travail qu'à compter du 4 décembre 2018. La Dresse D_____ n'avait pas établi d'arrêt de travail pour Madame A_____ et elle ne prescrivait pas d'arrêt maladie à ses patients suite à la prise d'Oméprazole. En outre, son attestation médicale non datée remise à l'appelante *(pièce 17 dem.)* n'avait pas de valeur de certificat rétroactif mais avait uniquement pour but de préciser que la capacité de travail de sa patiente aurait pu être altérée en novembre 2018. La témoin, Madame E_____, avait indiqué n'avoir rien remarqué de

particulier sur l'état de santé de Madame A_____ en août 2018, précisant néanmoins que la situation était particulière pour tous les employés suite à un événement survenu avec une collègue. Il ressortait du témoignage de Madame F_____ que l'appelante n'était pas très bien en octobre ou novembre 2018, qu'elle était rentrée chez elle, sans plus de précisions. La témoin Madame G_____ a déclaré ne pas avoir constaté que l'état de santé de Madame A_____ s'était dégradé durant ses relations de travail. Enfin, il ressortait des déclarations de Madame H_____ que l'appelante avait travaillé normalement et conformément à son horaire de travail jusqu'au jour de son licenciement.

b. Deuxièmement, le Tribunal des prud'hommes a débouté Madame A_____ de sa prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de fr. 62'499.99.-, équivalent à six mois de salaire, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2019 (consid. 4 du jugement).

Madame A_____ n'avait pas su démontrer que son supérieur hiérarchique, Monsieur I_____, éprouvait de la jalousie professionnelle et tentait de la mettre en échec ; au contraire, les courriels produits dans le cadre de la procédure ne faisaient état d'aucun mauvais traitement à son égard. L'employeuse avait, quant à elle, démontré que le travail de l'appelante n'était pas satisfaisant en tout point.

Il ressortait du témoignage de Monsieur J_____ que le travail fourni par l'appelante devait être retravaillé, que son supérieur devait souvent relire ses documents avant de les transmettre, qu'il la trouvait passive et qu'elle ne comprenait pas la logique commerciale. Le témoin, Monsieur K_____, estimait la charge de travail de l'appelante pour L_____ à 5% de son temps d'activité. Monsieur M_____, témoin, n'avait pas observé de jalousie professionnelle de Monsieur I_____ à l'égard de Madame A_____.

Par son refus unilatéral de collaborer avec son supérieur hiérarchique, de suivre ses directives et sa volonté de travailler de manière indépendante dans une petite structure ne comprenant qu'une dizaine d'employés, elle avait fait valoir des prétentions totalement injustifiées. L'organisation de l'entreprise ne découlait pas de son contrat de travail, de sorte qu'elle n'était pas fondée à réclamer de travailler de manière indépendante de son supérieur. B_____ SA n'avait alors eu d'autre choix que de mettre un terme aux relations contractuelles, dans la mesure où une collaboration raisonnable n'était plus envisageable pour Madame A_____.

c. Troisièmement, le Tribunal des prud'hommes a débouté Madame A_____ de sa prétention en paiement d'une somme de fr. 30'000.-, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2019, à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité (consid. 5 du jugement).

Aucun élément de la cause ne permettait d'admettre qu'elle avait subi du *mobbing* de la part de son supérieur hiérarchique, ni de démontrer qu'il éprouvait de la jalousie professionnelle et qu'il l'avait poussée à l'élimination professionnelle. L'employeuse n'avait ainsi pas contrevenu à l'article 328 CO.

Pour démontrer que les délais impartis par son supérieur étaient déraisonnables, Madame A_____ se prévalait d'un courriel daté du 13 avril 2018 *(pièces 7 et 7bis dem.)* ; or, aucun motif de pression ne pouvait en être déduit, dans la mesure où ledit message précisait que Monsieur I_____ avait déjà préparé un cadre pour une présentation de la société L_____ à l'attention de Monsieur M_____ et avait demandé à Madame A_____ d'insérer ce qu'elle pouvait dans l'après-midi, et de partager ensuite le document avec son collègue pour qu'il le complète. Il ressortait, en outre, du témoignage de Monsieur K_____, directeur de la société L_____, que l'activité de l'appelante pour cette dernière représentait 5% de son temps de travail. Elle se prévalait également d'un courriel du 13 septembre 2018 *(pièces 11 et 11bis)*, précisant que les pressions de son supérieur s'étaient intensifiées en septembre 2018. Aux termes dudit courriel, Monsieur I_____ lui avait demandé de finaliser un exposé sur la société L_____ dans l'heure ; or, il ne lui avait pas demandé d'en rédiger l'intégralité mais d'y apporter quelques précisions. Il lui avait également requis un résumé et une énumération d'une page sur un accord, précisant que cette dernière tâche pouvait attendre quatre jours. En outre, le fait de ne pas avoir été conviée à une conférence téléphonique car sa présence n'était pas nécessaire, ce qui arrivait régulièrement avec d'autres employés comme l'avait indiqué Madame H_____, constituait un cas isolé et ne pouvait être retenu comme une volonté de son supérieur de l'exclure.

Il ressortait du témoignage de Madame E_____ que le classement des documents juridiques n'avait pas été achevé.

S'agissant de sa santé, Madame A_____ s'était rendue aux urgences le 16 novembre 2018 sans faire l'objet d'un arrêt de travail. La Dresse D_____ avait précisé à cet égard qu'elle aurait pu lui établir un arrêt médical si sa patiente avait insisté, vu le contexte global de sa situation. A cette époque, Madame A_____ était seule à subvenir aux besoins de sa famille, son époux étant au chômage. Il ressortait, en outre, des témoignages des employés de B_____ SA que l'ambiance depuis le mois de septembre 2018 était chamboulée en raison d'un incident avec une collègue, Madame N_____, qui s'était emportée suite à la révélation de ses conditions salariales par Madame A_____. Une consultation psychiatrique avait été mise en place par l'intimée, à sa charge, pour l'ensemble de ses employés.

En dernier lieu, le Tribunal des prud'hommes s'est interrogé sur la témérité de la demande, au vu des écritures excessivement longues et ayant engendré des coûts importants, alors que la demanderesse, elle-même avocate, était représentée par un

conseil. Compte tenu des conclusions retenues, la question a néanmoins été laissée ouverte.

d. Le jugement du Tribunal des prud'hommes a été notifié aux parties le 8 novembre 2021.

B. Par acte adressé à la Chambre des prud'hommes de la Cour de Justice le 9 décembre 2021, Madame A_____ a formé appel contre ce jugement.

a. L'appelante a conclu, principalement, à l'annulation du jugement du Tribunal des prud'hommes du 8 novembre 2021, à ce qu'il soit constaté que le congé notifié le 29 novembre 2018 était nul et, qu'en conséquence, les rapports de travail avaient pris fin le 31 juillet 2019. Elle a ensuite conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser, avec intérêts à 5 % l'an à compter du 31 juillet 2019, la somme de fr. 41'666.66.- à titre de solde de salaire dont à déduire les indemnités perte de gain maladie des mois d'avril et mai 2019, la somme de fr. 3'472.20.- à titre de solde de 13ème salaire, la somme de fr. 1'735.40.- à titre de solde de vacances, la somme de fr. 2'843.60.- à titre de remboursement de primes d'assurance maladie, la somme de fr. 558.62.- à titre de remboursement des frais professionnels, la somme de fr. 62'499.99.- à titre d'indemnité pour congé abusif, la somme nette de fr. 30'000.- à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité, et à ce que son employeuse soit condamnée à lui délivrer un nouveau certificat de travail comportant la modification de la date de fin du contrat. Enfin, elle a conclu à ce que B_____ SA soit condamnée en tous les frais et dépens de la procédure et à ce qu'elle soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions.

b. Dans le cadre d'un premier chapitre intitulé « *I. Section 2 du Jugement : la demanderesse conteste la validité de la résiliation du 29 novembre 2018* », l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes de s'être trompé dans son raisonnement lorsqu'il a considéré que le congé intervenu le 29 novembre 2018 était valable et de ne pas avoir retenu, au contraire, qu'elle avait prouvé son incapacité de travail durant la journée de son licenciement. Les premiers juges n'avaient pas tenu compte d'une phrase clé dans le rapport de son médecin traitant, le Dr. C_____, daté du 11 août 2020 et produit en pièce 46 de sa réplique, précisant le 3 décembre 2018 que sa patiente suivait ses séances de psychothérapie, qu'elle se sentait en dépression, qu'il lui avait fait un arrêt à 100 % dès le 4 décembre 2018, mais qu'un repos aurait été nécessaire déjà avant, depuis la fin du mois d'octobre 2018. Il était reproché au Tribunal de ne pas avoir pris en considération un faisceau d'indices circonstanciels à l'appui du constat rétroactif du médecin précité, tels que la présence de symptômes de douleurs thoraciques avant et après son licenciement. Le témoignage de la Dresse D_____, qui avait reconnu lors de son audition du 31 mars 2021 qu'elle aurait délivré un arrêt de travail à l'appelante pour la journée du 16 novembre 2018, si elle le lui avait demandé, n'avait pas été pris en considération. En outre, elle se trouvait sous traitement médical pour un ulcère du 16 novembre au 16 décembre 2018. Or, la Dresse D_____ avait indiqué dans l'un de

ses certificats *(pièce 17 dem.)* que la prise de médicaments pouvait conduire à des troubles de concentration, ce qui pouvait attester d'une incapacité partielle durant cette période, ce dont le Tribunal n'avait pas tenu compte. Pris ensemble, ces éléments constituaient un large éventail d'indices démontrant son incapacité de travail le jour de son licenciement.

A l'appui de son premier grief, l'appelante produit une pièce nouvelle « A » datée du 6 décembre 2021, intitulée « *certificat médical* », aux termes duquel le Dr. C_____ certifie que sa patiente a consulté le Dr. O_____, pneumologue, en date du 14 mars 2019 pour des problèmes thoraciques persistants depuis octobre 2018. L'appelante expose encore que son médecin traitant avait accidentellement oublié de mentionner ce rendez-vous médical dans son rapport chronologique, produit en pièce 46 de sa réplique.

c. Aux termes d'un deuxième chapitre « *II. Section 4 du Jugement : la demanderesse allègue que son licenciement était abusif* », l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir, à tort, considéré que les prétentions qu'elle avait fait valoir dans son courrier du 26 novembre 2018 à l'attention de son employeur correspondaient à un refus de collaborer avec son supérieur ; au contraire, elle sollicitait sa protection car elle estimait en toute sincérité être victime d'une atteinte à sa personnalité. Les premiers juges n'avaient pas tenu compte du lien de causalité entre sa plainte du 26 novembre 2018 et son licenciement intervenu seulement trois jours plus tard. De plus, elle n'avait jamais eu de remarques négatives sur son travail de quiconque auparavant, aucune preuve écrite n'existait à cet égard, de sorte que son licenciement ne reposait sur aucune raison valable et constituait donc un congé représailles. L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir ignoré le fait qu'elle avait adressé cette réclamation sur directive de la responsable des ressources humaines, Madame H_____ ; cette dernière lui avait ainsi « *conféré le pouvoir* » de proposer une solution à la situation de *mobbing* qu'elle subissait. En outre, le Tribunal des prud'hommes s'était mépris dans la qualification des termes de sa plainte du 26 novembre 2018 *(pièces 23 et 23bis dem.),* il s'était notamment trompé en affirmant qu'elle « *réclamait* » de travailler indépendamment de son supérieur, alors qu'elle « *suggérait* » uniquement une solution et restait ouverte à la discussion pour d'autres propositions.

Il est par ailleurs reproché à l'Instance précédente d'avoir réduit la notion d'atteinte à la personnalité à une simple jalousie professionnelle. Or, cette allégation a été mentionnée uniquement afin de démontrer le *mobbing* subi. Le Tribunal n'avait, à tort, pas tenu compte d'autres indices de *mobbing* tels que ceux énumérés dans sa lettre du 26 novembre 2018, notamment la surcharge de travail avec des délais déraisonnables, les exclusions non justifiées de certaines réunions, l'assignation à des tâches considérables de secrétariat inférieures à son rôle de juriste et la tentative de l'assigner au rôle d'agent de protection des données pour lequel elle n'avait aucune compétence.

A l'appui de ce second grief, l'appelante produit une pièce nouvelle « C » intitulée « *Déclaration sur l'honneur* » du 7 décembre 2021 signée de sa main, dont les termes

sont les suivants : « *Je déclare sur l'honneur que je voulais mentionner lors de mon audition du 15 mars 2021 le commentaire suivant que Monsieur I_____ m'avait fait à une occasion au cours de mon emploi chez B_____ ; Maître P_____, mon conseil, m'ayant en effet conseillée de mentionner ceci lors de mon audition. Ce commentaire de Monsieur I_____ était le suivant : « continue à marcher derrière moi comme une femme arabe ». Je n'ai toutefois pas eu l'occasion de signaler ce commentaire lors de mon audition du 15 mars 2021* ». L'appelante allègue que le racisme ne pouvait pas être exclu comme une cause alternative du *mobbing* puisqu'elle est d'origine arabe.

Par ailleurs, elle soulève plusieurs « *vices dans les preuves citées* » dans le jugement de première instance. Le témoin Monsieur M_____ n'était pas supposé témoigner sur l'allégué relatif à la jalousie professionnelle (all. 73 demande), mais uniquement sur la performance de Madame A_____ (all. 83 demande). Le Tribunal s'était appuyé, à tort, sur ce témoignage « *accidentel* » et non pertinent pour retenir que les prétentions de cette dernière étaient injustifiées ; Monsieur M_____, ne travaillant pas étroitement avec elle, ni avec Monsieur I_____, était dans l'impossibilité de se prononcer sur une quelconque jalousie professionnelle. A l'appui de ce grief, l'appelante se réfère à la liste des témoins adressée au Tribunal le 11 novembre 2020 (reproduite sous annexe « B ») et à une déclaration sur l'honneur datée du 7 décembre 2021 (pièce nouvelle « C »), expliquant que la confusion entre l'allégué 73 et 83 avait pourtant été signalée aux Juges lors de l'audience du 24 mars 2021. En outre, les premiers juges avaient, à tort, fondé leur raisonnement sur les témoignages de Messieurs J_____ et K_____. Le témoignage du premier manquait de valeur probante vu sa relation amicale et son étroite collaboration avec Monsieur I_____ ; de plus, l'opinion de ce témoin s'agissant du manque de logique commerciale de l'appelante n'avait pas été établi par une preuve écrite, tels que des échanges de courriels. Le témoignage du second, qui avait déclaré que l'appelante occupait 5 % de son temps à la société L_____, était en contradiction avec les déclarations qu'il avait préalablement faites à Monsieur I_____, à savoir que son rôle pour la compagnie précitée équivalait à une journée de son temps de travail, soit 25 %. Enfin, l'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir tenu compte du fait qu'elle ne disposait pas du contrat-cadre « *Term-Sheet* » qui lui aurait permis d'accomplir correctement la tâche confiée par son supérieur. Elle était ainsi légitimée à penser que ce dernier s'était montré agressif et désagréable à son égard dans son courriel du 22 novembre 2018. Au vu de ces éléments, les premiers juges avaient errés en concluant que l'intimée avait su démontrer que le travail de son employée n'était pas satisfaisant.

d. Aux termes d'une dernière partie intitulée « *III. Section 5 du Jugement : demande de paiement de CHF 30'000.- à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 31 juillet 2019* », l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir retenu qu'elle n'avait pas démontré avoir été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail. C'était à tort qu'il n'avait pas pris en considération les délais déraisonnables imposés par son supérieur hiérarchique, notamment un travail à effectuer avant son départ pour le Canada et une présentation à

finaliser dans l'heure avant d'avoir à l'animer devant une dizaine de personnes. Il était également critiquable d'avoir considéré que « *sa désinvitation* » d'une conférence téléphonique était un cas isolé qui ne pouvait être retenu comme une volonté de son supérieur de l'exclure, alors qu'il existait deux évènements distincts. Compte tenu de son rôle de secrétaire adjointe d'entreprise, elle devait pouvoir assister à ces réunions, ce qui faisait partie des tâches de son cahier de charges.

En outre, l'appelante critique le Tribunal d'avoir ignoré, comme étant un indice de *mobbing*, le fait que son supérieur l'assignait à des tâches de secrétariat qui se trouvaient en dessous de son niveau de compétences en qualité de juriste ; il avait également omis de retenir que Monsieur I_____ avait tenté de lui imposer, dès le mois de mai 2018, le rôle de déléguée à la protection des données, ce qui excédait son niveau de compétences. De plus, les premiers juges n'avaient pas tenu compte du courriel agressif et hautement déstabilisant adressé par Monsieur I_____ le 22 novembre 2018 à l'appelante. Elle faisait par ailleurs grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir ignoré qu'elle souffrait de maladies répétées depuis le mois d'août 2018 avec des symptômes thoraciques dès octobre 2018.

Enfin, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir fait preuve « *d'un préjugé inacceptable* » à son égard, compte tenu de sa profession et de sa formation d'avocate. Elle se référait en particulier au considérant du jugement aux termes duquel le Tribunal s'était interrogé sur la témérité de la demande au vu de ses écritures excessivement longues et ayant engendré des coûts de procédure importants.

C. Par réponse adressée à la Cour de céans le 8 février 2022, l'intimée a conclu, à la forme, à ce que les pièces nouvelles A, C et D déposées à l'appui du mémoire d'appel soient déclarées irrecevables. Au fond, elle a conclu au rejet de l'appel formé par Madame A_____, à la confirmation du jugement du Tribunal des prud'hommes du 8 novembre 2021, à ce que l'appelante soit condamnée en tous les frais et dépens de première instance et d'appel, à ce qu'elle soit condamnée à payer une indemnité pour téméraire plaideur, et à ce qu'elle soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions.

a. Les pièces A, C et D nouvellement produites par l'appelante ne répondaient pas aux exigences de l'article 317 CPC, dès lors qu'elles concernaient des faits qui pouvaient être invoqués durant la procédure de première instance. Le nouveau certificat médical du médecin traitant de l'appelante, daté du 6 décembre 2021 et établi pour les besoins de la cause, ayant trait à une ancienne consultation du 14 mars 2019 chez un pneumologue, constituait un fait non pertinent qui aurait pu être allégué en première instance. S'agissant de la pièce C « *déclaration du l'honneur* » de l'appelante datée du 7 décembre 2021, elle alléguait pour la première fois que son supérieur aurait tenu des propos racistes à son égard durant son emploi – ce qui était contesté par l'intimée – alors qu'elle avait eu tout le loisir de s'exprimer lors de l'audience de comparution personnelle des parties. Il en allait de même pour la pièce D, l'appelante visait à écarter *a posteriori* les déclarations du témoin M_____, alors qu'elle l'avait cité dans sa liste

de témoins et avait précisément désigné l'allégué sur lequel il devait s'exprimer ; au demeurant, l'appelante ou son conseil auraient eu l'occasion d'invoquer cette prétendue erreur lors de l'audience suivante, du 29 mars 2021, ce qu'ils n'ont pas fait. Compte tenu du *numerus clausus* des moyens de preuve de l'article 168 CPC, les pièces C et D constituaient des allégations écrites d'une partie et ne sauraient être considérés comme moyens de preuve admissibles.

b. S'agissant de la validité de la résiliation des rapports contractuels du 29 novembre 2018, le Tribunal des prud'hommes avait correctement établi les faits pour conclure que l'appelante ne se trouvait pas en incapacité de travail lors de son licenciement. Il avait notamment su apprécier les nombreux certificats médicaux produits *a posteriori* par son médecin traitant ainsi que le témoignage de la Dresse D_____, qui avait confirmé qu'elle n'avait pas établi d'arrêt de travail le 16 novembre 2018 et que l'attestation médicale non datée, produite en pièce 17 dem., n'avait pas valeur de certificat d'incapacité de travail rétroactif.

c. Concernant le grief de congé abusif, les premiers juges avaient retenu, avec justesse, qu'en l'absence d'agissements de nature à porter atteinte à sa personnalité, sa demande de protection adressée à son employeur et son refus catégorique de travailler à l'avenir sous la supervision de Monsieur I_____ étaient totalement injustifiées. L'appelante avait en effet été licenciée en raison de son refus de suivre les directives de son supérieur et de ses prestations insuffisantes, ce qui ressortait des enquêtes et des documents produits, notamment : son manque de maîtrise des outils informatiques, sa négligence dans le classement physique des données des diverses sociétés et dans la mise à jour des données juridiques, son attitude passive et le manque de logique commerciale. La qualité de son travail laissait également à désirer dans la mesure où son supérieur était souvent amené à devoir retravailler ses documents. Il ressortait clairement de la lettre de Madame A_____ du 26 novembre 2018, adressée à Monsieur M_____, un refus définitif de collaborer à l'avenir avec son supérieur dont elle entendait désormais s'affranchir en travaillant de manière autonome ; contrairement à ce qu'elle affirmait pour la première fois dans son mémoire d'appel, il ne s'agissait pas d'une « *réticence provisoire* » de collaborer. L'appelante avait manifestement pris la mesure de ses errements à la lecture du jugement de première instance et tentait d'amoindrir son comportement fautif en alléguant, pour la première fois en appel, que la directrice des ressources humaines lui avait « *délégué le pouvoir d'émettre des solutions* ». C'était ainsi à bon droit que les premiers juges avaient considéré que l'appelante n'avait pas démontré avoir été victime de harcèlement moral ; la condition de souffrances graves n'était pas davantage réalisée.

d. En dernier lieu, l'intimée soulève le caractère téméraire de l'appel, en raison de l'obstination de l'appelante à soutenir que son licenciement était nul en l'absence de certificat d'incapacité à la date du congé et, partant de chances de succès de l'appel, du recours aux « *auto-attestations* » produites et de l'introduction d'accusations de racisme et de sexisme à l'égard de son supérieur. Ces nouvelles accusations portées de mauvaise

foi étaient constitutives de procédés téméraires, d'autant plus choquants qu'elles émanaient d'une femme de loi.

D. Aux termes de sa réplique du 2 mars 2022, l'appelante a persisté dans l'intégralité de ses conclusions d'appel. Sur la forme, il convenait de constater que son mémoire d'appel respectait pleinement les conditions de motivation de l'article 311 CPC, les premiers juges ne s'étaient guère trompés sur des questions de droit, l'appelante s'était donc contentée d'exposer les erreurs liées à l'établissement des faits, raison pour laquelle son appel ne contenait pas de partie en droit. D'autre part, même si les pièces nouvelles A, C et D devaient être écartées, cela n'aurait aucune incidence sur la décision de la Cour de céans puisqu'il s'agissait de pièces accessoires et non indispensables.

Sur le fond, elle a repris, en substance, les mêmes développements exposés dans ses griefs d'appel, en rappelant notamment qu'elle se trouvait en incapacité partielle de travail le jour de son licenciement, raison pour laquelle elle avait refusé de signer la lettre de congé lorsque la responsable des ressources humaines s'était présentée dans son bureau. Le Dr. C_____ avait indiqué rétroactivement qu'un repos lui aurait été nécessaire déjà depuis la fin du mois d'octobre 2018, dès lors un « *repos nécessaire* » dictait logiquement un arrêt de travail, pour le moins partiel. Du 5 au 11 novembre 2018, elle s'était trouvée en arrêt maladie en raison d'une bronchite, laquelle était devenue chronique puisque les symptômes avaient perduré jusqu'en mars 2019 ; à cet égard, elle sollicitait le témoignage du Dr. Q_____. Le Dr. O_____ – dont l'appelante proposait nouvellement en appel son témoignage en tant que moyen de preuve – avait conclu à l'existence probable de séquelles de tuberculose. S'agissant des prestations insuffisantes alléguées par l'intimée, celle-ci s'appuyait essentiellement sur les témoignages « *intéressés* » d'employés de la société et qui manquaient donc de crédibilité. Concernant ses lacunes en informatique *Excel* et *Powerpoint*, l'appelante n'avait sollicité l'aide de sa collègue qu'à deux reprises au cours d'une année.

En dernier lieu, s'agissant de l'indemnité pour téméraire plaideur requise par l'intimée, elle n'était pas de mauvaise foi et n'aurait jamais intenté la présente procédure si elle ne s'estimait pas réellement lésée. N'étant pas avocate en droit suisse, elle ignorait que de longues écritures pouvaient être considérées comme téméraires et être sanctionnées par une amende.

E. Par duplique du 24 mars 2022, l'intimée a persisté dans ses conclusions formulées en tête de son mémoire réponse. Sur la forme, il convenait de rejeter la demande d'audition des Dr. Q_____ et O_____, ces moyens de preuve nouveaux ne faisaient pas partie de l'offre de preuve de l'appelante en première instance et ne réunissaient pas les conditions de l'article 317 CPC. L'intimée a, d'autre part, rappelé que le Tribunal avait dûment renoncé à l'audition de Monsieur R_____ par ordonnance d'instruction du 15 mars 2021 en raison de la pandémie et qu'il n'y avait pas lieu d'y revenir compte tenu de son âge avancé et de son état de santé qui s'était encore aggravé. Sur le fond, l'intimée s'est référée en tous points à ses précédentes écritures, soulignant que,

contrairement aux allégations de l'appelante, Madame H_____ ne l'avait jamais incitée à refuser de collaborer avec son supérieur ou à proposer de travailler désormais de manière indépendante de ce dernier ; l'appelante s'était donc livrée à une citation tronquée de l'allégué *Ad.* 78.

F. Les faits pertinents suivants ressortent pour le surplus de la procédure :

a. Par contrat de travail de durée indéterminée du 28 août 2017, Madame A_____ a été engagée par la société B_____ SA en qualité de juriste, au taux d'activité de 80 %, à compter du 1er décembre 2017 *(pièce 1, appelante)*.

Le salaire annuel convenu entre les parties était de fr. 125'000.- brut, soit fr. 9'615.38.- mensuel, versé 13 fois l'an (*pièce 1, appelante)*. Selon le contrat de travail, la prime d'assurance maladie de Madame A_____ était remboursée en deux temps, à savoir au mois de juin puis au mois de décembre, et au *pro rata temporis* pour la première année de service *(pièce 1, appelante)*.

b. Conformément à son cahier de charges, Madame A_____ était notamment tenue d'effectuer des tâches de secrétariat d'entreprise *(pièce 3, appelante)*. Elle devait également participer à la constitution des archives physiques des documents juridiques *(pièce 3, intimée)*. Sa prime d'assurance maladie de base pour l'année 2019 s'est élevée à fr. 434.10.- par mois et l'assurance complémentaire à fr. 276.80.- *(pièce 4, appelante).*

c. Ses frais professionnels pour l'année 2019, correspondant aux inscriptions à l'Ordre des avocats de Genève et celui de S_____ [France], ainsi que ses assurances en responsabilité civile, se sont élevés à fr. 1'675.88.- *(pièce 5, appelante).*

d. Par courriel du 25 janvier 2018 adressé à Monsieur J_____, directeur financier au sein d'une société actionnaire de B_____ SA, l'appelante lui a conseillé, d'un point de vue juridique et afin que l'accord soit valable et exécutable, d'antidater un contrat. Le jour-même, Monsieur I_____ a répondu qu'une signature ne devait jamais être antidatée ; il était possible de prévoir une date d'entrée en vigueur antérieur dans le contrat, mais pas d'antidatation *(pièce 6, intimée)*.

Par courriel du 30 janvier 2018, elle a adressé un projet de contrat - non finalisé - à un client, pour signature. Par retour de courriel, Monsieur I_____, *General Counsel* au sein de B_____ SA et l'un des administrateurs de celle-ci, a attiré l'attention de l'appelante sur le fait qu'il s'agissait encore d'un projet, soumis au client pour examen *(pièce 5, intimée)*.

En outre, par courriel du 13 avril 2018 à 12h31, son supérieur lui a demandé de compléter les informations, le jour même, dans un tableau de présentation destiné à la société L_____ relatif aux réunions à venir. Il lui a précisé d'y insérer déjà ce qu'elle pouvait dans l'après-midi et de le transmettre ensuite à Monsieur K_____, banquier au

sein d'une société actionnaire de B_____ SA, pour qu'il le finalise *(pièces 7 et 7bis, appelante)*.

Du 18 au 26 avril 2018, l'appelante s'est rendue au Canada dans le cadre de son activité en tant que juriste pour la société L_____ *(pièces 6, 6bis et 6a, appelante)*. Par courriel du 22 avril 2018, faisant suite à la demande de son supérieur, elle lui a transmis la version longue interne du compte-rendu en anglais de la réunion du comité de gestion de la société T_____ SA qui avait eu lieu le 12 avril 2018 ; elle lui a également transmis les procès-verbaux rédigés en français de l'assemblée des actionnaires et de la séance du conseil d'administration *(pièces 7b à 7d, appelante)*.

Par courriel du 7 mai 2018, Madame A_____ a transmis à son supérieur une liste de tâches qu'elle devait encore effectuer. Au point 9, figurait la mission suivante : « *RGPD* [soit : Règlement Général pour la Protection des Données] : *préparer une note de synthèse à l'intention des sociétés actionnaires pour les sensibiliser aux questions liées au RGPD. » (Pièce 13, intimée)*. A ce sujet, par courriel du 21 décembre 2017, Monsieur I_____ lui avait demandé de rédiger une courte note explicative, d'ici à la mi-janvier 2018, afin d'informer les sociétés du groupe sur le RGPD et de leur demander si elles s'étaient préparées pour son entrée en vigueur *(pièce 12, intimée)*. Par courriel du 24 octobre 2018, il lui a rappelé de préparer ce court mémorandum, attendu depuis longtemps (*pièces 10 et 10bis, appelante).*

e. Aux termes d'une note manuscrite du 31 juillet 2018 intitulée « *revue des performances – A_____*. », Monsieur I_____ a relevé que la perception des performances de l'appelante, à savoir 80% d'acquis selon elle, était opposée à sa propre perception, à savoir 20% d'acquis. Il estimait qu'elle négligeait plusieurs activités de son travail, notamment son bureau, la rédaction de notes et le rangement, qu'elle manquait de concentration et de sens des affaires, qu'elle était trop lente dans l'exécution de ses tâches et qu'elle manquait d'indépendance et d'initiative. Il relevait, en outre, que la communication était à améliorer des deux côtés ainsi que l'importance de la gestion administrative des sociétés. S'agissant de la maîtrise de powerpoint et les autres outils informatiques, il constatait qu'elle avait été habituée à travailler avec l'assistance d'une secrétaire, mais que ce point était pourtant clair dès le début des rapports contractuels, conformément au descriptif du poste. *(Pièce 17, intimée).*

f. Par certificat médical du 21 août 2018, le Dr. C_____, médecin traitant de Madame A_____, a attesté qu'elle se trouvait en incapacité totale de travailler du 21 août au 24 août 2018 *(pièce 19, appelante).*

g. Par courriel du 13 septembre 2018, à 10h44, Monsieur I_____ a demandé à l'appelante d'effectuer plusieurs tâches, à savoir : finaliser un exposé sur la L_____ dans l'heure, faire un résumé sur une société pour la fin de journée et préparer une énumération, d'une page, des points de l'accord U_____ ; cette dernière tâche pouvait attendre quelques jours *(pièces 11 et 11bis, appelante)*.

Par courriel du même jour, Monsieur I_____ a fait remarquer à Madame A_____ que l'un des contrats signé par la société L_____, dont elle avait participé à la rédaction et au processus de conclusion, contenait des *Incoterms*, alors que ceux-ci n'étaient *a priori* pas compatibles avec la section 2.2 dudit contrat *(pièce 8, intimée).*

Par courriel du 30 septembre 2018 adressé à Monsieur R_____, l'appelante lui a fait savoir qu'elle se tenait à disposition s'il souhaitait lui parler. Par ailleurs, elle avait cru comprendre que sa présence, lors d'un entretien téléphonique prévu deux jours auparavant entre Monsieur I_____ et lui, n'était pas nécessaire *(pièces 14 et 14bis, appelante).* Par courriel du 3 octobre 2018, Madame G_____, assistante au sein de B_____ SA, a informé l'appelante, sur demande de Monsieur I_____, que sa présence à la réunion pour la société T_____ le lendemain n'était pas nécessaire ; elle avait reçu une invitation sur son agenda électronique, pour son information uniquement *(pièces 12 et 13, appelante).*

h. Par courriel du 24 octobre 2018, Madame A_____ a confirmé à son supérieur qu'elle préparerait le mémorandum demandé sur le RGPD pour la société V_____. Par ailleurs, elle lui a fait savoir qu'elle ne souhaitait pas être déléguée à la protection des données, ne se sentant pas prête à accepter cette responsabilité, sans formation complémentaire. *(Pièces 10 et 10bis, appelante).*

i. Par courriel du 4 novembre 2018 au soir, Madame A_____ a informé Madame H_____ qu'elle avait une gastroentérite et qu'elle ne viendrait pas travailler le lendemain *(pièce 18, intimée).* Par courriel du 5 novembre 2018, elle l'a informée avoir une bronchite et se trouver sous antibiotiques *(pièce 19, intimée).*

Par certificat médical du 5 novembre 2018, le Dr. Q_____, généraliste, a attesté de l'incapacité de travail de Madame A_____ à 100%, du 5 au 11 novembre 2018 *(pièce 20, appelante).*

j. Par attestation du 16 novembre 2018, la Dresse D_____ a certifié avoir vu l'appelante aux urgences de la Clinique W_____, le jour-même *(pièce 21, appelante).*

k. Par échanges de courriels du 22 novembre 2018, l'appelante a adressé un modèle d'accord-cadre à son supérieur. Celui-ci lui a indiqué que ce modèle n'avait aucune pertinence, ni aucun lien avec tous les accords dont ils parlaient depuis des mois. Madame A_____ s'est excusée et lui a indiqué qu'elle avait du mal à comprendre ce qu'il attendait comme type d'accord. Par retour de courrier, Monsieur I_____ lui a expliqué qu'il s'agissait d'un accord-cadre de fournitures *(pièces 24, 25 et 26, intimée et 22, 22bis appelante).*

Par courriel du même jour intitulé « *Confidentiel : Problème avec I_____* », l'appelante a transmis à Monsieur R_____, directeur de la société intimée, les emails

échangés plus tôt avec son supérieur. Elle lui a indiqué avoir eu une vive dispute avec ce dernier au sujet du contenu des emails, qu'elle jugeait totalement inacceptable, et qu'il l'avait accusée de toutes sortes de choses, sans fondement. Elle pensait que le véritable motif était de la jalousie professionnelle à son égard ; elle s'en était rendu compte depuis un certain temps déjà mais n'avait pas voulu en parler. Elle souhaitait en discuter en privé avec lui. *(Pièces 22 et 22bis, appelante).*

l. Par courriel du 26 novembre 2018, ayant pour objet « *Proposal of my work going forward at B_____ re probleme with I_____* », Madame A_____ s'est adressée à Monsieur R_____ pour lui faire part de la situation avec son supérieur. En substance, elle s'est plainte de l'attitude adoptée par celui-ci ces derniers mois à son égard, attitude qu'elle jugeait malveillante et préjudiciable pour l'entreprise. Au mois d'avril 2018 environ, soit au moment où elle commençait à recevoir des compliments sur son activité de personnes externes à B_____ SA, elle avait constaté qu'il tentait de saboter son travail.

Elle a ensuite exposé plusieurs exemples d'attributions de tâches, qui outrepassaient ses compétences selon elle, et de reproches formulés à son égard s'agissant de son manque d'efficacité, qu'elle estimait infondés. Notamment, Monsieur I_____ s'était plaint de ne pas pouvoir lui donner plus de travail juridique ; il avait tenté de l'affecter au rôle de déléguée à la protection des données ; il lui avait attribué des tâches de secrétariat ; il lui avait imparti des délais irréalistes pour effectuer certaines tâches, notamment il l'avait envoyée - à une occasion – à une réunion en dernière minute pour un conseil d'administration, lors de laquelle elle avait, malgré tout, réussi à fournir un bon travail ; il lui avait demandé de préparer plusieurs documents en anglais et en français avant son départ professionnel au Canada. Il lui avait reproché de ne pas effectuer correctement le classement des documents pour les diverses sociétés, alors que cela ne faisait pas partie de son cahier de charge selon elle ; il lui avait également « *menti ouvertement* » en l'accusant d'avoir mal rangé un accord de confidentialité. En outre, elle avait été exclue de plusieurs réunions auxquelles elle avait été préalablement conviée.

Aux termes de son courriel, Madame A_____ a proposé de travailler de manière autonome et indépendante de Monsieur I_____ et que Madame H_____, sous-directrice au sein de B_____ SA, soit mise en copie des échanges de courriels. Elle croyait sincèrement que le problème résidait dans la jalousie professionnelle qu'il ressentait à son endroit. Elle ne pouvait plus travailler sous sa supervision ou accepter des directives de sa part « *ayant de fortes raisons de croire qu'il me gère de manière manipulatrice pour servir son propre agenda 'anti-A_____ ' au détriment des intérêts de l'entreprise* ». Enfin, elle a précisé qu'elle était actuellement seule à subvenir aux besoins de sa famille, avec deux enfants à charge, son mari étant au chômage. *(Pièces 23 et 23bis, appelante).*

m. Par courrier recommandé du 29 novembre 2018 anticipé par courriel du même jour, B_____ SA a licencié Madame A_____ avec effet au 31 décembre 2018,

conformément à l'entretien qui s'était tenu le jour même durant lequel elle avait refusé de signer la lettre de résiliation des rapports de travail. Elle a été libérée de son obligation de venir travailler. Son solde de vacances qui s'élevait à sept jours lui serait payé. *(Pièces 24, appelante et 27, intimée).*

n. Par certificat médical du 6 décembre 2018, la Dresse D_____ a certifié avoir vu Madame A_____ aux urgences de la Clinique de la Coline le vendredi 16 novembre 2018. Il ressort dudit certificat qu'en raison de plaintes thoraciques évoluant depuis le mois d'octobre, Madame A_____ avait bénéficié de plusieurs traitements, tels que des antibiotiques, des anti-douleurs et des anti-acides. Un traitement d'Oméprazole (anti-acide) avait été prescrit le 16 novembre pour une durée d'un mois. La doctoresse a également précisé que ces médicaments avaient potentiellement des effets secondaires pouvant altérer le niveau de concentration. *(Pièce 16, appelante).*

o. Par courriel du 7 décembre 2018, l'appelante a exposé à Monsieur R_____ que son licenciement était intervenu durant une période où elle était malade et se trouvait sous traitement médical ; elle viendrait néanmoins travailler pour éviter tout reproche de son supérieur « *de rester trop longtemps en congé maladie* ». Son licenciement devait donc être considéré comme caduc. Le certificat médical établi le 6 décembre 2018 par la Dresse D_____ était joint à son courriel. *(Pièces 26 et 26bis, appelante).*

Par courrier du 7 janvier 2019, elle a informé Madame H_____ que son licenciement était intervenu à une période durant laquelle elle était protégée pour cause de maladie. Elle avait été mise sous traitement médical à compter du 16 novembre 2018 pour une durée d'un mois. Elle s'était néanmoins rendue au bureau par bonne volonté et se sentait obligée d'être présente en raison du fait que Monsieur I_____ revenait de vacances. Son congé devait être considéré comme nul et elle était par conséquent toujours employée de B_____ SA. *(Pièces 27 et 27bis, appelante).*

L'intimée lui a répondu, le 25 janvier 2019, que le congé notifié le 29 novembre 2018 était valable étant donné qu'à cette date elle était apte au travail ; le certificat médical remis datait du 16 novembre 2018 et n'attestait pas d'une incapacité de travail. De plus, elle avait effectivement travaillé le jour de son licenciement. L'intimée a pris note, pour le surplus, de son incapacité de travail à compter du 4 décembre 2018 ; sa période de préavis était ainsi suspendue. *(Pièce 28, appelante).*

p. Le 30 janvier 2019, le Dr. C_____, généraliste, a certifié que Madame A_____ avait été vue aux urgences le 16 novembre 2018 et qu'elle se trouvait sous traitement médical pour maladie depuis cette date. *(Pièce 18, appelante).*

Par courriel du 1er février 2019, l'appelante a demandé à la Dresse D_____ de rédiger une attestation confirmant une incapacité de travail partielle vu qu'elle avait continué à se rendre au travail malgré son traitement médical *(pièce 39, appelante).* Par courriel du 6 février 2019, elle a reçu une attestation médicale non datée de la Dresse D_____

(pièces 17 et 40, appelante). Dite attestation mentionnait que Madame A_____ avait présenté des problèmes de santé, nécessitant la prise de traitements médicamenteux, qui avaient conduit à une baisse de l'état général pouvant conduire également à des troubles de la concentration. Par conscience professionnelle, la patiente avait tenu à poursuivre son travail ; cependant, on pouvait attester durant cette période d'une incapacité partielle *(pièce 17, appelante).*

Par certificat médical du 14 mars 2019, le Dr. C_____ a attesté que l'appelante était en incapacité totale de travail depuis le 4 décembre 2018 pour cause de maladie *(pièce 25, appelante).*

q. Entre le mois de février et le mois de mars 2019, plusieurs échanges de courriers sont intervenus entres les parties, chacune maintenant sa position *(pièces 29, 30 appelante et pièces 32, 33 intimée).*

Par courrier recommandé du 25 mars 2019, l'appelante a fait opposition à son licenciement précisant qu'il était abusif car il découlait de sa plainte formulée le 26 novembre 2018. Le congé était également nul puisqu'elle se trouvait en incapacité de travail partielle le 29 novembre 2018. Elle a enfin offert ses services dès son retour de congé maladie *(pièce 31, appelante).*

Un certificat de travail daté du 26 mars 2019 a été remis à Madame A_____ attestant notamment qu'elle avait été employée de B_____ SA du 4 décembre 2017 au 31 mars 2019 *(pièce 41, appelante).*

Par courrier du 10 avril 2019, l'intimée a accusé réception de la lettre d'opposition du 25 mars 2018 et a confirmé à Madame A_____ que son contrat de travail avait bien pris fin le 31 mars 2019 *(pièce 32, appelante).*

La X_____, assurance perte de gain de l'intimée, a écrit à Madame A_____, le 23 avril 2019, que le rapport d'expertise médicale effectuée le 18 mars 2019 avait conclu qu'elle était apte à 50% au jour de l'expertise, puis à 80% dès le 15 avril 2019 et à 100% à compter du 1er juin 2019. L'assurance a donc confirmé qu'elle prendrait en charge les indemnités journalières jusqu'au 31 mai 2019 *(pièce 24, appelante).*

r. Par courrier du 28 mai 2019, B_____ SA a notifié un nouveau congé à Madame A_____, si par impossible le congé intervenu le 29 novembre 2018 devait être considéré comme nul. L'intimée précisait que son employée avait été congédiée en raison de ses prestations de travail jugées insatisfaisantes et parce qu'elle refusait de suivre les directives de son supérieur hiérarchique ; elle avait également décrété qu'elle ne travaillerait plus sous sa supervision. Ces éléments avaient donc conduit B_____ SA à considérer que les relations de travail ne pouvaient raisonnablement se poursuivre. *(Pièce 38, intimée).*

Par courrier recommandé du 17 juin 2019, l'appelante s'est opposée au nouveau congé qui lui a été notifié et a persisté à soutenir que son licenciement était nul. *(Pièce 38, appelante).*

s. Le 11 août 2020, le Dr. C_____ a rédigé un rapport médical à la demande de sa patiente, intitulé « *Chronologie des consultations depuis le mois de septembre 2018 à 2019* » :

- *21.08.2018 : consultation, toux, fièvre, symptômes pulmonaires, perte de poids 1kg, arrêt de travail du 21.08.2018 au 24.08.2018.*

- *31.10.2018 : rendez-vous annulé et remplacé par consultation téléphonique pour décrire des symptômes thoraciques.*

- *05.11.2018 : la patiente a consulté en urgence le soir à la permanence de Y_____ pour les mêmes symptômes thoraciques.*

- *16.11.2018 : la patiente a été vue aux Urgences W_____. Pour brûlures thoraciques, blocage œsophagien, peine à l'éructation. Prescription d'Oméprazole et proposition d'une gastroscopie.*

- *30.11.2018 : consultation téléphonique : a été licenciée de son travail et a pris rendez-vous pour des séances de psychothérapie. Demande d'un bon de délégation.*

- *03.12.2018 : suit ses séances de psychothérapie, se sent en burnout/dépression. Sera suivie 1x/semaine en psychothérapie. Je lui fais un arrêt de travail à 100% dès le 04.12.2018. Mais un repos lui aurait été nécessaire déjà avant, depuis la fin du mois d'octobre 2018.*

  [...] ». (Pièce 46, appelante).

Par attestation médicale du 31 août 2020, le Dr. Z_____, psychiatre, a indiqué que depuis sa consultation privée du 3 décembre 2018, la situation professionnelle de Madame A_____ avait eu des répercussions de plus en plus néfastes sur son état de santé *(pièce 47, appelante).*

t. Par requête du 26 septembre 2019 adressée à l'Autorité de conciliation des prud'hommes, Madame A_____ a assigné B_____ SA en paiement d'un montant total de fr. 142'776.47.- avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2019, sous déduction des indemnités pertes de gain pour les mois d'avril et mai 2019, à la délivrance d'un certificat de travail comportant la modification de la date de fin des rapports de travail, ainsi qu'en paiement des frais et dépens de la procédure.

Une audience de conciliation s'est tenue le 18 novembre 2019, sans succès. Une autorisation de procéder a été délivrée à Madame A_____.

Par demande ordinaire adressée au Tribunal des prud'hommes le 17 février 2020, elle a assigné B_____ SA en paiement d'un montant total de fr. 142'776.47.- avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2019, à la délivrance d'un certificat de travail comportant la modification de la date de fin des rapports de travail, ainsi qu'en paiement des frais et dépens de la procédure. La somme susvisée se décomposant comme suit :

- fr. 41'666.66.- à titre de solde de salaire, dont à déduire des indemnités perte de gain des mois d'avril et mai 2019 ;
- fr. 3'472.20.- à titre de solde du treizième salaire ;
- fr. 1'735.40.- à titre de solde de vacances ;
- fr. 2'843.60.- à titre de remboursement des primes d'assurance maladie ;
- fr. 558.62.- à titre de remboursement des frais professionnels ;
- fr. 62'499.99.- à titre d'indemnité pour congé abusif ;
- fr. 30'000.- à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité.

u. Par mémoire de réponse du 30 juin 2020, B_____ SA a conclu à ce que Madame A_____ soit déboutée de toutes ses conclusions et soit condamnée au paiement des frais et dépens de la procédure.

Les parties ont répliqué et dupliqué.

v. Lors de l'audience de débats d'instruction du 25 novembre 2020, les parties ont confirmé leurs conclusions.

w. Les parties ont été entendues lors de l'audience de débats principaux du 15 mars 2021.

En substance, Madame A_____ a indiqué avoir une connaissance de base des programmes *Powerpoint* et *Excel* et pour s'assurer que les présentations soient conformes, elle avait sollicité l'aide de Madame G_____ ; l'utilisation d'*Excel* à une ou deux reprises ne lui avait, par ailleurs, pas posé de problèmes. Pour la rédaction de contrats, elle consultait la base de données de B_____ SA et effectuait également des recherches Google, sans cela, elle n'aurait pas pu fournir les travaux qui lui étaient demandés. Elle s'était plainte des relations de travail avec Monsieur I_____, pour la première fois le 22 novembre 2018, lorsqu'elle s'était rendue dans son bureau. Elle lui avait reproché d'avoir été exclue de la réunion avec la société T_____ ; il lui avait alors été rétorqué qu'il n'était pas toujours nécessaire de participer à toutes les réunions.

Par ailleurs, elle était chargée de classer tous les documents relatifs aux sociétés suisses de B_____ SA, précisant qu'elle avait dû consacrer deux semaines à tout regrouper

dans des classeurs fédéraux, en raison d'un retard qu'elle avait accumulé dans le classement. Il avait fallu que son supérieur lui indique que le classement relevait de ses tâches. S'agissant du classement des documents pour ce dernier, c'était son assistante, Madame G_____, qui s'en chargeait. En septembre – octobre 2018, Madame A_____ s'était plainte à une collègue de ne plus être invitée aux réunions qu'elle devait pourtant organiser ; or, l'organisation de réunions relevait plutôt de la tâche de l'assistante, Madame G_____. Lorsqu'elle évoquait à son entourage privé et à sa comptable ce qu'elle vivait au travail, tous lui disaient qu'elle subissait du *mobbing*. Elle avait eu plusieurs déjeuners avec Monsieur I_____, mais ceux-ci n'avaient pas fait l'objet d'une évaluation. Enfin, elle avait retrouvé un emploi à compter du 1er juillet 2019.

Madame H_____ a confirmé que Madame A_____ s'était plainte auprès d'elle, le 22 ou le 23 novembre 2018, de sa relation de travail avec Monsieur I_____. Elle avait été très étonnée des propos de l'appelante car elle connaissait son collègue et elle n'avait jamais été témoin de propos déplacés ou d'actes de *mobbing*, que ce soit par messages lors desquels elle était en copie, que par oral. Il y avait beaucoup de récriminations de la part de Madame A_____ qu'elle ne comprenait pas, notamment le fait de ne pas être invitée à toutes les réunions ; or, ceci n'avait rien d'anormal et cela permettait, au contraire d'avoir du temps pour une autre tâche. En outre, la société comptait à l'époque une dizaine de personnes, c'était une petite structure et chacun mettait « *la main à la pâte* ». Comme Monsieur I_____ s'était plaint du travail de l'appelante dès le début des rapports contractuels, le travail livré ne correspondant pas aux attentes du poste, elle lui avait alors conseillé de lui fixer des objectifs clairs. Un point important était la mise en œuvre du secrétariat d'entreprise. Or, le classement des documents légaux, y compris le classement électronique dans la base de données, n'avait pas été effectué par Madame A_____ et avait dû être repris à son départ par une autre personne et était toujours en cours. Les deux semaines consacrées au classement dont avait parlé l'appelante devait concerner d'autres documents et non le classement des documents légaux des entreprises.

Par ailleurs, Madame A_____ avait travaillé normalement jusqu'au jour de son licenciement. Elle n'avait pas souvenirs de plaintes de cette dernière s'agissant de son état de santé ; précisant que c'était une période compliquée en raison d'un incident grave survenu quinze jours auparavant avec une employée qui avait fait une décompensation psychique suite à la révélation du salaire d'une autre personne, qui avait été communiqué par Madame A_____. Enfin, suite à la réception du courrier dans lequel elle faisait part des problèmes avec son supérieur, Monsieur R_____ lui avait assigné ainsi qu'à Monsieur I_____ de trouver une solution, à savoir licencier Madame A_____.

Monsieur I_____ a expliqué qu'il n'avait jamais formulé de reproches à Madame A_____ mais régulièrement des critiques constructives ; cette dernière l'avait d'ailleurs invité à lui faire plus des remarques de ce type sur son travail, lors d'un déjeuner au mois de juillet 2018. Avant le 22 novembre 2018, lorsqu'elle était venue

dans son bureau, l'appelante ne lui avait jamais fait part de difficultés relationnelles. S'agissant de la pièce 25 déf., elle avait alors reconnu que, dans son courriel, le document transmis avait été envoyé tel quel sans l'avoir ouvert ni lu ; elle l'avait ensuite accusé de jalousie professionnelle. S'agissant du poste de Madame A_____, l'annonce mentionnait que de bonnes, voire d'excellentes connaissances des programmes *Word* et *Powerpoint* étaient requises ; travailler de manière indépendante était également un point déterminant. Or, il n'était pas satisfait du travail de l'appelante sur plusieurs points : elle était désordonnée, pas assez rapide, elle avait de la peine à fixer les priorités et elle ne comprenait pas toujours le contenu des documents sur lesquels elle devait travailler ; elle rejetait également les critiques qu'il lui adressait sur son travail.

En outre, elle n'était pas confrontée à une surcharge de travail. Elle lui expliquait souvent qu'elle était occupée avec la société L_____, alors il avait interrogé Monsieur K_____ ; d'après ce dernier, cela représentait environ un jour de travail par semaine. Ayant constaté des insuffisances dans le travail de Madame A_____ dès le mois d'avril 2018, il en avait parlé à Madame H_____. En juillet 2018, il avait eu un entretien avec l'appelante lors d'un déjeuner et en septembre 2018, il s'était rendu compte qu'il y avait peu de chances que cela s'améliore. S'agissant de la proposition au rôle de déléguée à la protection des données, suite au refus de l'appelante, les parties n'étaient plus jamais revenus sur cette question. Quant à l'état de santé de Madame A_____, l'unique fois qu'elle s'était plainte remontait au 16 novembre 2018, le jour où elle s'était rendue aux urgences.

Statuant sur ordonnance d'instruction au terme de l'audience du 15 mars 2021, le Tribunal a renoncé à l'audition du témoin Monsieur R_____.

x. Lors des audiences de débats principaux des 24, 29 et 31 mars 2021, le Tribunal des prud'hommes a procédé à l'audition des témoins suivants : Monsieur M_____, *Business Executive* au sein de B_____ SA ; Monsieur J_____, Directeur financier au sein d'une société actionnaire de B_____ SA ; Monsieur K_____, banquier au sein d'une société actionnaire de B_____ SA ; Madame E_____, assistance exécutive au sien de B_____ SA du 2 janvier 2018 au 31 janvier 2020 ; Madame F_____, aide comptable au sein de B_____ SA depuis janvier 2001 ; Madame N_____, comptable au sein de B_____ SA du 1er février 2003 à fin octobre 2020 ; Madame G_____, assistante de direction au sein de B_____ de février 2018 à décembre 2020 ; Madame AA_____, employée au sein de B_____ SA, retraitée ; enfin la Dresse D_____.

En substance, il ressort des témoignages les éléments pertinents suivants :

De manière générale, les collègues de Madame A_____ interrogés dans le cadre de l'instruction n'ont pas souvenir qu'elle se soit plainte de l'attitude de son supérieur hiérarchique. Monsieur M_____ a signalé ne pas avoir observé de jalousie professionnelle entre Monsieur I_____ et l'appelante *(pv d'audience du 24.03.2021, p. 2)*.

Madame N_____ se souvenait vaguement que Madame A_____ avait évoqué une conférence téléphonique à laquelle elle n'était plus conviée ; ce n'était pas une plainte mais plutôt une incompréhension de sa part. Il s'agissait d'un incident isolé, l'appelante ne lui avait pas fait part d'autres événements similaires *(pv d'audience du 29.03.2021, p. 6).*

S'agissant de la charge de travail de Madame A_____, la plupart de ses collègues interrogés dans le cadre de l'instruction ne pouvaient se prononcer puisqu'ils ne collaboraient pas directement avec elle *(pv d'audience du 29.03.2021, p. 3 et 7 notamment).* Monsieur M_____ a indiqué qu'il avait peu d'interactions avec l'appelante, mais qu'il avait été satisfait de son travail dans les quelques cas lors desquels ils avaient collaboré *(pv d'audience du 24.03.2021, p. 2).* Monsieur K_____ a exposé qu'il ne pouvait pas se prononcer sur sa qualité de travail car elle ne devait pas lui rendre compte. Il avait suggéré que ce soit Madame A_____ qui l'accompagne lors du voyage au Canada dans la mesure où Monsieur I_____ était très occupé ; il était content du travail de l'appelante *(pv d'audience du 24.03.2021, p. 6)*. Par ailleurs, la charge de travail de cette dernière pour la société L_____ devait correspondre à 5% de sa charge globale, selon lui *(pv d'audience du 24.03.2021, p. 6).*

Concernant les compétences et la qualité du travail de Madame A_____, Monsieur J_____ – qui collaborait avec elle deux à trois fois par semaine, en fonction des projets en cours – a relevé que les documents qu'elle rédigeait devaient parfois être relus par son supérieur. Sur ce qu'il avait pu apprécier directement, il fallait retravailler les documents. Madame A_____ était passive, sur la base de quelques expériences qu'il avait eues avec elle. Il se souvenait notamment d'un travail de recherches confié à cette dernière s'agissant des risques fiscaux que pouvait encourir la société en Inde ; sa tâche consistait donc à réunir et résumer des renseignements obtenus par téléphone avec des experts fiscaux. Toutefois, elle ne comprenait pas les informations recueillies et n'avait pas posé de questions complémentaires ; il avait donc finalement dû rappeler lesdits experts pour leur poser les questions supplémentaires adéquates *(pv d'audience du 24.03.2021, p. 3).*

Lors de son témoignage, Madame G_____ a confirmé que l'appelante n'avait pas de bonnes connaissances en informatique. Elles avaient en effet eu l'occasion de travailler ensemble sur *Word* et *Powerpoint* et Madame A_____ ne maîtrisait pas ces applications. Elle lui avait donc apporté son aide sur une mise en page *Word* et pour la conception d'une présentation *Powerpoint (pv d'audience du 29.02.2021, p. 7).*

Madame E_____ a indiqué que Madame A_____ n'avait pas achevé le classement des documents des sociétés. Après le départ de cette dernière, elle avait repris son bureau et il y avait toujours des piles de documents non classés ; le tri et classement de ces derniers lui avait pris beaucoup de temps. Parmi les papiers trouvés dans les

placards du bureau de l'appelante, se trouvaient des documents originaux importants qui auraient dû être classés *(pv d'audience du 29.03.2021, p. 3 et 4).*

De manière générale, les collègues de Madame A_____ n'ont pas constaté que son état de santé s'était dégradé durant ses relations de travail *(pv des audiences des 24.03.2021 et 29.03.2021).* Madame F_____ a témoigné s'être souvenue que l'appelante n'était pas très bien en octobre ou en novembre 2018 et qu'elle était rentrée chez elle *(pv d'audience du 29.03.2021, p. 5).* Madame E_____ a précisé que Madame A_____ lui avait dit, à une reprise, être fatiguée ; c'était lié à la situation particulière qui régnait à cette époque dans l'entreprise en raison d'un incident avec une autre collègue (*pv d'audience du 29.03.2021, p. 3)*. A cet égard, la majorité des employés de B_____ SA interrogés dans le cadre de l'instruction ont exposé que l'ambiance au travail, au mois de novembre 2018, avait été chamboulée en raison de révélations salariales d'une employée par l'appelante à une autre collègue, soit Madame N_____ ; celle-ci s'était emportée et avait adopté un comportement et propos menaçants à l'endroit de collègues. Tous les employés étaient affectés et un soutien psychologique gratuit avait été mis en place par l'intimée *(pv d'audience du 29.03.2021, p. 3, 5, 6 et 7)*.

Lors de son témoignage, la Dresse D_____ a confirmé avoir prescrit de l'Oméprazole à Madame A_____ le 16 novembre 2018 et qu'elle n'avait pas établi d'arrêt de travail. Elle ne recommandait pas d'arrêt de travail en lien avec la prescription de ce traitement médical. Elle aurait pu établir un arrêt de travail à l'appelante, pour une semaine au maximum, si celle-ci avait insisté en raison de sa situation globale. Lorsque Madame A_____ était revenue la voir, plusieurs semaines après sa consultation du 16 novembre 2018, pour lui demander de confirmer que la prise de ces médicaments pouvait avoir un effet sur la concentration. Elle lui avait répondu que c'était un ensemble de choses qui pourrait provoquer cela, mais que ce n'était pas la réputation de l'Oméprazole. S'agissant de l'attestation médicale non datée en pièce 17 dem., elle l'avait rédigée en février 2019, à la demande de sa patiente, pour indiquer que sa capacité de travail aurait pu être altérée en raison de son état de santé en novembre 2018, mais dite attestation n'avait pas de valeur de certificat d'incapacité de travail rétroactif *(pv d'audience du 31.03.2021, p. 3 et 4).*

Lors de l'audience du 31 mars 2021, l'appelante a renoncé à l'audition du Dr. C_____ qui ne s'était pas présenté.

y. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé, ensuite de quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1** En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

1.2 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 CPC).

1.3 Il peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC). Le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC).

1.4 En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte dès lors que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions dans le cadre de la procédure de première instance, à savoir fr. 142'776.47.-, était supérieure à 10'000.-. En outre, introduit dans la forme prescrite par la loi auprès de l'instance cantonale compétente et dans le délai légal, l'appel formé le 9 décembre 2021 suite à la réception du jugement du Tribunal des prud'hommes au domicile élu de l'appelante le 9 novembre 2021, est recevable.

2. **2.1** Conformément à l'article 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives.

2.2 En l'espèce, l'appelante produit une pièce nouvelle « A » datée du 6 décembre 2021, intitulée « *certificat médical* », aux termes duquel le Dr. C_____ certifie que sa patiente avait consulté le Dr. O_____, pneumologue, en date du 14 mars 2019 pour des problèmes thoraciques. Or, cette consultation aurait pu être invoquée au stade de la procédure de première instance. L'appelante avait, en effet, tout le loisir de s'en prévaloir dans le cadre de ses écritures de première instance, respectivement au stade de l'instruction. Il en va de même en ce qui concerne les allégations nouvelles de l'appelante contenues dans ses « *pièces* » C et D intitulées « *déclaration sur l'honneur* ». Au demeurant, elle n'expose pas les motifs qui l'auraient empêchée d'invoquer ces faits auparavant, ni en quoi ils seraient pertinents ; bien au contraire, dans le cadre de sa réplique du 2 mars 2022, elle précise que même si ses pièces

nouvelles A, C et D devaient être écartées, cela n'aurait aucune incidence sur la décision de la Cour de céans puisqu'il s'agit de pièces « *accessoires et non indispensables* ».

Pour ces motifs, les pièces et allégués nouveaux dont tente de se prévaloir tardivement l'appelante ne respectent pas les exigences de l'article 317 al. 1 CPC. Le même raisonnement est applicable aux témoignages des Dr. Q_____ et O_____ qu'elle sollicite en appel. Dits moyens de preuve auraient pu – et dû, le cas échéant – être invoqués au stade de l'instruction de première instance.

La « *pièce B* » n'appelle aucun commentaire, dans la mesure où elle constitue une copie du bordereau d'offre de preuves de l'appelante adressé le 11 novembre 2020 au Tribunal des prud'hommes dans le cadre de l'instruction de première instance.

Partant, les pièces et allégués nouveaux « A », « C » et « D », ainsi que les nouvelles offres de moyens de preuves susmentionnées, sont irrecevables et seront ainsi écartés de la présente procédure.

3. A teneur de l'article 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Autrement dit, il apprécie librement la force probante de ces preuves en fonction des circonstances concrètes qui lui sont soumises, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (Arrêts du Tribunal fédéral 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2 et 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). L'appréciation des preuves par le juge consiste à soupeser le résultat des différents moyens de preuves administrés et à décider s'il est intimement convaincu que le fait s'est produit, et partant, s'il peut le retenir comme prouvé. Lorsque la preuve d'un fait est particulièrement difficile à établir, les exigences relatives à sa démonstration sont moins élevées ; elles doivent en revanche être plus sévères lorsqu'il s'agit d'établir un fait qui peut être facilement établi (Arrêt du Tribunal fédéral 5A_812/2015 du 6 septembre 2015 consid. 5.2).

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance, il vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

4. Dans un premier grief intitulé « *I. Section 2 du Jugement : la demanderesse conteste la validité de la résiliation du 29 novembre 2018* », l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes de s'être trompé dans son raisonnement en considérant que le congé intervenu le 29 novembre 2018 était valable. Elle reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle avait prouvé, au moyen d'un large faisceau d'indices, son incapacité de travail durant la journée de son licenciement.

4.1 A teneur de l'article 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jour dès la sixième année de service.

Le moment déterminant pour calculer la durée de protection correspond au premier jour de l'incapacité de travail (AUBRY GIRARDIN, *in* Commentaire du contrat de travail, 2013, N 29 *Ad*. art. 336c CO, p. 721). La protection vaut même en cas d'incapacité partielle de travail ; dans ce cas, la durée de protection reste de trente, nonante ou cent quatre-vingt jours en fonction de la durée des rapports de travail, et ce, indépendamment de savoir si le travailleur est incapable de travailleur à temps complet ou à temps partiel (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, N 1*, Ad*. art. 336c et 336d CO, p. 541).

En vertu de l'article 336c al. 2 *ab initio* CO, le congé donné par l'employeur pendant une période de protection prévues par l'article 336c al. 1 CO est nul. Le moment déterminant est celui où l'employé reçoit le congé ; en conséquence, il ne produit aucun effet juridique, il ne peut être converti et l'employeur qui persiste dans son intention de mettre fin au contrat doit la renouveler une fois la période de protection achevée (ATF 128 III 212 consid. 3a ; AUBRY GIRARDIN, *op. cit*. N 41, *Ad*. art. 336c CO, p. 725 ; BRUCHEZ / MANGOLD / SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 2019, N 12, *Ad* art. 336c CO, p. 404 ; WYLER / HEINZER, Droit du travail. 2019, p. 870). Selon l'article 336c al. 2 *in fine* CO, si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection de l'article 336c al. 1 CO et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Le congé reste néanmoins valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à le renouveler (AUBRY GIRARDIN, *op. cit*. N 42, *Ad*. art. 336c CO, p. 725; BRUCHEZ / MANGOLD / SCHWAAB, *op. cit.,* N 13, *Ad*. art. 336c CO, p. 404; WYLER / HEINZER, *op. cit*., p. 870).

En cas de nullité de la résiliation ou de suspension du délai de congé, le travailleur a droit à son salaire s'il a fourni sa prestation de travail, s'il a valablement offert ses services ou s'il est au bénéfice d'un empêchement de travailler assorti d'une obligation de l'employeur de payer le salaire pour la période correspondante (WYLER / HEINZER, *op. cit*., p. 872).

Si le travailleur découvre après la notification du licenciement qu'il est atteint d'une affection, dont la nature et l'évolution permettent ultérieurement un constat médical objectivement rétroactif (par exemple, une leucémie ou un trouble du comportement d'origine organique), cette circonstance justifie l'application rétroactive de la protection (ATF 128 III 212, consid. 2c). Cependant, selon WYLER / HEINZER, la jurisprudence précitée doit être restreinte aux cas d'incapacité organique, et non aux états

psychologiques résultants de difficultés professionnelles et qui ont été constatées postérieurement au licenciement par un médecin qui établit un certificat médical rétroactif, alors même qu'il n'a pas vu le patient antérieurement durant la période critique (WYLER / HEINZER, *op. cit*., p. 858).

Il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler (article 8 CC), preuve qui est généralement apportée par la production d'un certificat médical, lequel ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (WYLER / HEINZER, *op. cit*., p. 861). La mise en doute d'un certificat médical par l'employeur suppose des raisons sérieuses car un tel document, établi conformément aux règles élémentaires, emporte la présomption de son exactitude (arrêt du Tribunal fédéral C 322/01 du 12 avril 2002 ; BRUCHEZ / MANGOLD / SCHWAAB, *op. cit.,* N 3, *Ad*. art. 324a CO, p 155 ; WYLER / HEINZER, *op. cit*., p. 227 et 861 ; CARRUZZO, *op. cit.,* N 6, *Ad.* art. 324a CO, p. 200). Dans le cadre de son appréciation, le juge peut prendre en considération le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (notamment un empêchement consécutif à un licenciement ou au refus d'accorder des vacances au moment souhaité par le salarié, absence répétées, production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance, attestations faisant uniquement état de plaintes du travailleurs ou établies plusieurs mois après le début des symptômes) (Arrêt du Tribunal fédéral 1C_65/2008 du 14 avril 2008, consid. 3.4; WYLER / HEINZER, *op. cit*., p. 227 et 861; CARRUZZO, *op. cit.,* N 6, *Ad.* art. 324a CO, p. 200).

4.2 En l'espèce, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte notamment du rapport médical rédigé le 11 août 2020 *(pièce 46, appelante)* par son médecin traitant, le Dr. C_____, précisant le 3 décembre 2018 que sa patiente suivait ses séances de psychothérapie, qu'elle se sentait en dépression et qu'il lui avait fait un arrêt à 100 % dès le 4 décembre 2018, mais qu'un repos aurait été nécessaire déjà avant, depuis la fin du mois d'octobre 2018. Elle reproche également au Tribunal de ne pas avoir pris en considération le témoignage de la Dresse D_____ qui avait reconnu, lors de son audition du 31 mars 2021, qu'elle aurait délivré un arrêt de travail à l'appelante pour la journée du 16 novembre 2018, si elle le lui avait demandé. Il n'aurait pas non plus tenu compte du fait qu'elle se trouvait sous traitement médical pour un ulcère du 16 novembre au 16 décembre 2018 et que la Dresse D_____ avait indiqué dans l'un de ses certificats *(pièce 17 appelante, certificat non daté)*, que la prise de médicaments pouvait conduire à des troubles de concentration et que l'on pouvait attester durant cette période d'une incapacité partielle.

4.3 Contrairement à ce que soutient l'appelante, le Tribunal des prud'hommes a précisément su apprécier les multiples certificats médicaux produits postérieurement au licenciement *(pièces 16, 17, 18 et 46, appelante)* ainsi que le témoignage de la Dresse D_____. Aucun de ces certificats médicaux n'attestaient d'une incapacité de travail – ni partielle ni totale d'ailleurs – le 29 novembre 2018, soit le jour de son licenciement. Le fait que son médecin traitant ait certifié, *a posteriori* sur demande de sa patiente,

qu'elle se sentait en dépression le 3 décembre 2018 et qu'un repos lui aurait été nécessaire déjà en amont, n'atteste pas pour autant d'une incapacité de travail le 29 novembre 2018. Au demeurant, le Dr. C_____ n'a pas établi de certificat médical attestant rétroactivement d'une incapacité de travail de l'appelante le jour de son licenciement ; l'arrêt de travail à 100% remis par le patricien susmentionné a bien été établi à compter du 4 décembre 2018 *(pièce 25, appelante*).

D'autre part, il ressort du témoignage de la Dresse D_____ qu'elle avait, certes, prescrit de l'Oméprazole à l'appelante le 16 novembre 2018, mais n'avait pas établi d'arrêt de travail, précisant qu'elle n'ordonnait pas d'arrêt de travail en lien avec la prescription de ce traitement médical ; elle aurait pu lui établir un arrêt de travail, pour une semaine au maximum, si l'appelante avait insisté en raison de sa situation globale. Il ne s'agissait donc pas d'une incapacité objective de l'appelante, en l'espèce. S'agissant de l'attestation médicale non datée *(pièce 17, appelante)*, la doctoresse a confirmé qu'elle l'avait rédigée en février 2019, à la demande de sa patiente, pour indiquer que sa capacité de travail « *aurait pu* » être altérée en raison de son état de santé en novembre 2018, mais dite attestation n'avait pas de valeur de certificat d'incapacité de travail rétroactif (*pv d'audience du 31.03.2021, p. 3 et 4).*

Quand bien même l'appelante se trouvait sous traitement médical pour un ulcère, suite à sa consultation aux urgences de la Clinique W_____ le 16 novembre 2018, cela ne signifie pas pour autant qu'elle se trouvait en incapacité de travailler. En tout état, il ressort de l'instruction qu'aucun arrêt de travail ne lui a été délivré pour le jour de son licenciement, ni par la Dresse D_____, ni par son médecin traitant.

De plus, les témoignages de ses collègues permettent de confirmer que Madame A_____ n'était pas en incapacité de travail partielle le 26 novembre 2018, comme elle le soutient. Si certaines de ses collègues n'ont rien remarqué de particulier sur son état de santé depuis son retour de vacances au mois d'août 2018, d'autres ont expliqué que l'appelante ne s'était pas sentie très bien, une fois en octobre ou novembre 2018, mais qu'à cette période la situation au travail était très particulière pour l'ensemble des employés en raison de l'incident survenu avec une employée, Madame N_____.

C'est à la lumière de ces éléments que le Tribunal des prud'hommes a correctement apprécié les faits de la cause et c'est à bon droit qu'il a retenu que l'appelante n'avait pas apporté la preuve d'une incapacité de travail le jour de son licenciement. Par conséquent, le congé notifié le 29 novembre 2018 est valable, de sorte que les rapports contractuels entre l'appelante et l'intimée ont pris fin le 31 mars 2019, suite à la période de protection de 90 jours dès le 4 décembre 2018. Le raisonnement de l'Instance précédente est ainsi confirmé sur ce point.

Les griefs de l'appelante sont infondés et elle sera, en conséquence, déboutée de ses prétentions en paiement des sommes suivantes, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2019 : fr. 41'666.66.- à titre de solde de salaire dont à déduire les indemnités perte de

gain maladie des mois d'avril et mai 2019, fr. 3'472.20.- à titre de solde de 13ème salaire, fr. 1'735.40.- à titre de solde de vacances, fr. 2'843.60.- à titre de remboursement de primes d'assurance maladie, fr. 558.62.- à titre de remboursement des frais professionnels, ainsi que de sa prétention en délivrance d'un nouveau certificat de travail comportant la modification de la date de fin du contrat.

5. Dans le cadre d'un second grief intitulé « *II. Section 4 du Jugement : la demanderesse allègue que son licenciement était abusif* », l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir, à tort, considéré que les prétentions qu'elle avait fait valoir dans son courrier du 26 novembre 2018 à l'attention de son employeur correspondaient à un refus de collaborer avec son supérieur et qu'elles étaient, par conséquent, injustifiées. De son point de vue, il aurait dû retenir que son licenciement constituait un « congé-représailles ». Elle critique ici le raisonnement des premiers juges dans l'appréciation des moyens de preuve produits, notamment dans la qualification des termes de sa plainte du 26 novembre 2018 et remet en doute la valeur probante de certains témoignages retenus par le Tribunal.

5.1 A teneur de l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

La disposition légale précitée vise le cas de « congé-représailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être titulaire lui étaient acquis (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1 ; 4C_84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1).

La notion de « prétentions résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur le salaire, les primes, les vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (arrêts du Tribunal fédéral 4C_343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 7 ; 4C_60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.3 ; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Il doit s'agir de prétentions existantes, et non de prétentions futures, comme l'augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes, l'exercice du droit aux vacances ou une réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites à l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

Pour que le congé soit considéré comme abusif, il faut que les prétentions aient été formulées de bonne foi. D'une part, la réclamation ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées, d'autre part, il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées, il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles l'étaient ; la bonne foi du travailleur est en principe présumée (ATF 136 II 513 consid. 2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_19/2015 du 20 mai 2015 consid. 4.1 ; 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1 ; DUNAND, *in* Commentaire du contrat de travail, 2013, N 45 *Ad* art. 336 CO, p. 671).

5.2 Dans le cas d'espèce, l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir, à tort, considéré que les prétentions qu'elle avait fait valoir dans son courrier du 26 novembre 2018 à l'attention de son employeur correspondaient à un refus de collaborer avec son supérieur ; au contraire, de son point de vue, elle sollicitait sa protection car elle estimait être victime d'une atteinte à sa personnalité. Elle n'avait jamais eu de remarques négatives sur son travail auparavant, aucune preuve écrite n'existait à cet égard, de sorte que son licenciement ne reposait sur aucune raison valable et constituait donc un congé-représailles. L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir ignoré le fait qu'elle avait adressé cette réclamation sur directive de la responsable des ressources humaines, Madame H_____ ; cette dernière lui aurait ainsi « *conféré le pouvoir* » de proposer une solution à la situation de *mobbing* qu'elle subissait. Le Tribunal des prud'hommes se serait mépris dans la qualification des termes de sa plainte du 26 novembre 2018 en affirmant qu'elle « *réclamait* » de travailler indépendamment de son supérieur, alors qu'elle « *suggérait* » uniquement une solution.

Le Tribunal n'aurait pas dû s'appuyer sur le témoignage de Monsieur M_____, celui-ci ne travaillant pas étroitement avec elle, ni avec Monsieur I_____, ce témoin était dans l'impossibilité de se prononcer sur une quelconque jalousie professionnelle. En outre, elle reproche aux premiers juges d'avoir fondé leur raisonnement sur les témoignages de Messieurs J_____ et K_____. Le témoignage du premier manquait de valeur probante vu sa relation amicale et son étroite collaboration avec Monsieur I_____ ; de plus, l'opinion de ce témoin s'agissant du manque de logique commerciale de l'appelante n'a pas été établi par une preuve écrite, tels que des échanges de courriels. Le témoignage du second, qui avait déclaré lors de son audition que l'appelante occupait 5 % de son temps à la société L_____, était en contradiction avec les déclarations qu'il avait préalablement faites à Monsieur I_____, à savoir que son rôle pour la compagnie précitée équivalait à une journée de son temps de travail. Enfin, l'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir tenu compte du fait qu'elle ne disposait pas du contrat-cadre « *Term-Sheet* » qui lui aurait permis d'accomplir correctement la tâche confiée par son supérieur. Elle était ainsi légitimée à penser que ce dernier s'était montré agressif et désagréable à son égard dans son courriel du 22 novembre 2018. Au vu de ces éléments, elle considère que les premiers juges se sont trompés en concluant que l'intimée avait su démontrer que le travail de son employée n'était pas satisfaisant.

5.3 Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'Instance précédente a correctement apprécié les faits et moyens de preuve administrés lors de l'instruction du dossier pour retenir qu'elle n'avait pas pu prouver la jalousie professionnelle alléguée, ni de mauvais traitement de la part de son supérieur hiérarchique et que l'intimée avait, quant à elle, démontré que le travail de Madame A_____ n'était pas satisfaisant en tout point, raison pour laquelle elle avait résilié les rapports contractuels.

Il ressort de l'instruction que le travail fourni par l'appelante n'était pas satisfaisant et nécessitait souvent d'être retravaillé. Son supérieur hiérarchique était souvent amené à devoir reprendre des projets de contrat, notamment, qui n'étaient pas conformes à ses instructions ou aux exigences de la pratique et il était régulièrement contraint d'attirer l'attention de sa collaboratrice sur des erreurs que comportaient ses projets de contrats, respectivement sur des documents incomplets adressés aux sociétés clientes de B_____ SA, voire sur des propositions juridiquement inacceptables. En effet, par courriel du 25 janvier 2018 adressé à Monsieur J_____, l'appelante lui a conseillé, d'un point de vue juridique et afin que l'accord soit valable et exécutable, d'antidater un contrat. Or, par courriel du même jour, Monsieur I_____ a dû rappeler à l'appelante qu'une signature ne devait jamais être antidatée *(pièce 6, intimée)*. Par courriel du 30 janvier 2018, elle a adressé un projet de contrat - non finalisé - à un client, pour signature. Par courriel du même jour, son supérieur a dû la rendre attentive au fait qu'il s'agissait encore d'un projet, soumis au client pour examen *(pièce 5, intimée)*. En outre, par courriel du 21 décembre 2017, Monsieur I_____ lui avait demandé de rédiger une courte note explicative, d'ici à la mi-janvier 2018, afin d'informer les sociétés du groupe sur le RGPD et de leur demander si elles s'étaient préparées pour son entrée en vigueur *(pièce 12, intimée).* Toutefois, au mois de mai 2018, ce travail figurait toujours sur la liste de ses tâches « à effectuer » *(pièce 12, intimée)*, son supérieur a dû le lui rappeler plusieurs mois plus tard, soit en octobre 2018 *(pièces 10 et 10bis, appelante)*. Par courriel du 13 septembre 2018, il a dû lui faire remarquer que l'un des contrats signé par la société L_____, dont elle avait participé à la rédaction et au processus de conclusion, contenait des *Incoterms*, alors que ceux-ci étaient en contradiction avec la section 2.2 dudit contrat *(pièce 8, intimée).* Il en va de même s'agissant du modèle d'accord-cadre qu'elle a adressé à son supérieur par courriel du 22 novembre 2018, ce dernier a dû lui signaler – par retour d'email – que ce modèle n'avait aucune pertinence, ni aucun lien avec les accords dont ils parlaient depuis des mois *(pièces 22 et 22bis, appelante).*

A cet égard, les critiques de l'appelante selon lesquelles le Tribunal aurait dû considérer qu'elle n'avait pas pu effectuer son travail correctement car elle ne disposait du contrat-cadre « *Term-Sheet* » et qu'elle était donc légitimée à penser que son supérieur s'était montré agressif dans son courriel du 22 novembre 2018, ne résistent pas à l'examen. D'une part, les pièces produites au cours de l'instruction, tant par l'appelante que par l'intimée, ont permis d'établir que le travail effectué par Madame A_____ n'était pas suffisant et nécessitait régulièrement l'intervention de son supérieur. D'autre part, il ressort de leurs échanges de courriels, depuis le mois de janvier 2018, que les remarques

de Monsieur I_____ n'étaient ni agressives, ni malveillantes à l'égard de sa collaboratrice, mais uniquement constructives et même indispensables au vu des erreurs contenues dans plusieurs documents qu'elle avait rédigés.

Il ressort également des témoignages que, contrairement aux tâches qui lui incombaient en vertu de son cahier de charges, l'appelante n'avait pas de bonnes connaissances des outils informatiques nécessaires à son activité, notamment *Powerpoint* pour la conception de présentations et *Word* pour les travaux de rédaction, alors que leur maîtrise était un prérequis exigé pour le poste qu'il lui avait été attribué. En outre, elle n'avait pas achevé le classement des documents juridiques relatifs aux sociétés dont B_____ SA était en charge *(auditions de Mesdames G_____ et E_____, pv d'audience du 29.03.2021, p. 3, 4 et 7).*

De plus, selon le témoignage de Monsieur J_____, les documents rédigés par Madame A_____ devaient parfois être relus par son supérieur. Sur le travail qu'il avait pu juger directement, il était effectivement nécessaire de retravailler les documents. L'appelante manquait de logique commerciale et était passive, sur la base de quelques expériences qu'il avait eues avec elle, se référant notamment à un travail de recherche, qu'il lui avait confié et qui s'était avéré très insatisfaisant *(pv d'audience du 24.03.2021, p. 3).* A cet égard, le grief soulevé par l'appelante, selon lequel ce témoignage n'aurait aucune valeur probante en raison de la relation amicale et de l'étroite collaboration qu'il entretenait avec Monsieur I_____, ne peut être suivi, outre le fait que sa critique ne repose sur aucun élément concret. En l'occurrence, les déclarations du témoin sont pertinentes puisqu'il collaborait directement avec Madame A_____ sur plusieurs projets, deux à trois fois par semaine en fonction des périodes ; il était donc bien placé pour se prononcer sur les compétences et la qualité du travail de cette dernière.

D'autre part, l'appelante met en doute la valeur probante du témoignage de Monsieur K_____, d'après lequel sa charge de travail pour la société L_____ était d'environ 5%, ce propos serait en contraction avec les déclarations de Monsieur I_____ qui affirmait que cette charge représentait environ une journée de travail par semaine. Ce grief n'est pas pertinent et ne permet pas de remettre en cause l'appréciation du Tribunal des prud'hommes. Quand bien même la charge de travail de l'appelante pour la société précitée se situerait entre quelques heures ou un jour par semaine, il n'en demeure pas moins que les critiques formulées par son supérieur à l'égard de de la qualité de ses prestations de travail étaient fondées.

En tout état, l'ensemble des éléments susvisés viennent précisément corroborer les déclarations des parties, notamment de Madame H_____ et de Monsieur I_____, ainsi que les remarques formulées par ce dernier s'agissant des performances insuffisantes de l'appelante, au mois de juillet 2018 déjà *(pièce 17, intimée ; pv d'audience du 15.03.2021)*.

Au demeurant, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a retenu que l'appelante n'avait pas su démontrer une quelconque jalousie professionnelle de la part de son supérieur, ni qu'il tentait de la mettre en échec. A bon droit, il a pris en considération le témoignage de Monsieur M_____, lequel a confirmé qu'il n'avait jamais observé de jalousie professionnelle venant de Monsieur I_____. Contrairement à ce que soutient l'appelante ce témoignage est pertinent, dans la mesure où le témoin était *Business Executiv* au sein de l'intimée, collègue de Monsieur I_____ et de Madame A_____, et qu'il collaborait directement avec cette dernière sur plusieurs projets. Au surplus, aucun de ses collègues de travail interrogés dans le cadre de l'instruction n'a relevé une quelconque jalousie professionnelle, ni attitude malveillante ou propos déplacés à l'égard de l'appelante.

Au vu des éléments du dossier, les premiers juges ont correctement apprécié le caractère et le contenu du courrier de l'appelante adressé à Monsieur R_____ le 26 novembre 2018 *(pièces 23 et 23bis, appelante).* Il ressort effectivement que suite aux courriels échangés entre cette dernière et son supérieur le 22 novembre 2018 *(pièces 22 et 22bis, appelante)*, elle l'a accusé – pour la première fois – de jalousie professionnelle à son égard, alors même qu'il venait de lui faire une remarque sur le modèle de contrat qu'elle avait transmis et qui n'avait aucune pertinence avec le dossier en question ; ce que l'appelante a d'ailleurs reconnu ensuite dans son courrier du 26 novembre 2018. Les prétentions qu'elle a tenté de faire valoir auprès de Monsieur M_____, à savoir qu'elle ne collaborerait plus avec son supérieur et souhaitait désormais travailler de manière indépendante de celui-ci, n'étaient à l'évidence pas justifiées. Dans son appel, Madame A_____ soutient, *a posteriori*, qu'elle ne « *réclamait* » pas de travailler indépendamment de son supérieur, mais qu'elle « *suggérait* » une solution. Cela étant, il ressort explicitement de l'ensemble des termes de son courrier du 26 novembre 2018 qu'elle n'entendait plus se conformer aux directives de Monsieur I_____. Or, comme l'a justement retenu l'Instance précédente, ses prétentions n'étaient pas fondées, non seulement au vu de la petite taille de l'entreprise qui ne comptait qu'une dizaine d'employé, mais également compte tenu du fait que l'organisation de l'intimée ne relevait pas des prétentions découlant du contrat de travail, en l'occurrence.

Partant, le licenciement notifié à l'appelante le 29 novembre 2018 n'était pas abusif. Les griefs soulevés par cette dernière ne sont pas fondés et doivent être rejetés. Elle sera, en conséquence, déboutée de sa prétention en paiement de la somme de fr. 62'499.99.-, avec intérêts à 5 % l'an à compter du 31 juillet 2019, à titre d'indemnité pour congé abusif.

6. Dans un dernier grief intitulée « *III. Section 5 du Jugement : demande de paiement de CHF 30'000.- à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 31 juillet 2019* », l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes de s'être trompé, dans son appréciation des faits, en concluant qu'elle n'avait pas su démontrer avoir été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail.

6.1 En vertu de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. A teneur de l'alinéa 2, l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'article 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les articles 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité de l'employé et, d'autre part, elle lui impose la prise de mesures concrètes visant à garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER / HEINZER, *op. cit,* p. 391 ss ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd. 2012, N 2 *Ad*. art. 328 CO, p. 2025).

L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même, d'un organe de la société, dans le cas où l'employeur est une personne morale, ou, par application de l'article 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur. L'article 328 CO crée ainsi une responsabilité propre de l'employeur opposable à lui seul, pour des actes pouvant être du fait de tiers (arrêt du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.4 ; WYLER / HEINZER, *op. cit,* p. 397).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi communément « *mobbing* », se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, exclure une personne sur son lieu de travail. La personne victime est souvent placée dans une situation où chacun des actes pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 ; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1 ; 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2).

Toutefois, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité, même de manière pressante et répétée, à se conformer à ses obligations résultant des rapports de travail, ni du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs et collaboratrices (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 ; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1 ; 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2).

Le *mobbing* est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Le *mobbing* peut également n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre les remarques et mesures justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et réf. citées).

L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un *mobbing* contrevient à l'article 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a).

A teneur de l'article 49 CO, 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. Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, ainsi que l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, 2ème éd., N 1565 et suivants).

Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'article 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le juge constate une violation de l'article 328 CO, il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; 102 II 211, consid. 9). L'octroi d'une indemnité pour tort moral sur la base de l'article 49 CO ne peut se justifier que si la victime a subi un tort considérable, lequel doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, 4ème éd.2001, N 624 ; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, 1984, N 2049).

6.2 En l'espèce, l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes de s'être trompé, dans son appréciation des faits et moyens de preuve, en concluant qu'elle n'avait pas su démontrer avoir été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail. Le Tribunal n'aurait, à tort, pas tenu compte des indices de *mobbing* tels que ceux énumérés dans sa lettre du 26 novembre 2018, à savoir une surcharge de travail avec des délais déraisonnables – notamment un travail à effectuer avant son départ pour le Canada et une présentation à finaliser dans l'heure avant d'avoir à l'animer devant une dizaine de personnes –, l'exclusion non justifiée de certaines réunions, l'assignation à des tâches considérables de secrétariat inférieures à son rôle de juriste et la tentative de l'assigner au rôle d'agent de protection des données pour lequel elle n'avait pas de compétence. De son point de vue, le Tribunal n'aurait pas dû considérer que « *sa désinvitation* » d'une conférence téléphonique était un cas isolé qui ne pouvait être

retenu comme une volonté de son supérieur de l'exclure, alors qu'il existait deux évènements distincts. Il aurait également omis de prendre en considération le courriel agressif et très déstabilisant que Monsieur I_____ lui a adressé le 22 novembre 2018. Elle fait par ailleurs grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir ignoré qu'elle souffrait de maladies répétées depuis le mois d'août 2018 avec des symptômes thoraciques dès octobre 2018.

6.3 A titre liminaire, la Cour de céans relève un certain manque de motivation dans le cadre du grief susvisé. L'appelante se contente ici de répéter sa thèse de première instance, à énoncer – derechef – sa propre version des faits, de manière purement appellatoire, sans pour autant démontrer en quoi l'Instance précédente n'aurait pas correctement apprécié les moyens preuve produits.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges ont, à juste titre, conclu qu'elle n'avait pas pu démontrer avoir été victime de harcèlement moral, en se fondant correctement sur les pièces produites par les parties, en particulier leurs échanges de courriels, ainsi que sur les témoignages du personnel de B_____ SA et sur celui de la Dresse D_____.

Les pièces *7 à 7c, 11 et 11bis* dont se prévaut l'appelante pour tenter de démontrer que les délais impartis par son supérieur étaient déraisonnables, ne permettent en aucun cas de déduire un motif de pression, respectivement de *mobbing*, de la part de ce dernier. Si, certes Monsieur I_____ lui avait demandé, par courriel du 13 avril 2018, de compléter les informations dans un tableau de présentation destiné à la société L_____, il lui avait bien précisé d'y insérer déjà ce qu'elle pouvait dans l'après-midi et de le transmettre ensuite à Monsieur K_____ pour qu'il le finalise. Quand bien même cette tâche lui avait été confiée quelques jours avant son départ au Canada, elle disposait manifestement du temps suffisant pour l'exécuter. Par courriel du 22 avril 2018, l'appelante a donné suite à une autre demande de son supérieur et lui a transmis un compte-rendu d'une séance de comité qui avait eu lieu le 12 avril 2018. Là encore, elle disposait d'un temps suffisant pour accomplir cette tâche, quand bien même elle se trouvait durant cette période en voyage professionnel. S'agissant des travaux demandés par son supérieur, par courriel du 13 septembre 2018, ce dernier lui avait également précisé que l'énumération d'une seule page relative à l'accord U_____ pouvait attendre quelques jours. Il ressort des pièces produites lors de l'instruction de première instance que, si certes l'appelante a pu ressentir certaines périodes de travail comme étant chargées, notamment en avril 2018 avant son voyage professionnel et en septembre 2018, il n'en demeure pas moins qu'aucune pression ou attitude malveillante de la part de son supérieur hiérarchique ne peut être déduite, en l'espèce. Au contraire, il ressort de leurs échanges de courriels que Monsieur I_____ lui indiquait précisément les tâches prioritaires et celles pouvant être effectuées dans un second temps.

Concernant une prétendue exclusion, respectivement *« désinvitation »* de deux conférences téléphoniques dont l'appelante fait grand cas, ce grief ne peut être suivi. Il

s'agit de cas isolés, tel que cela ressort du témoignage de Madame N_____, qui ne sauraient être considérés comme une volonté d'exclure l'appelante. De surcroît, Madame H_____ avait précisément expliqué que cela arrivait régulièrement avec d'autres employés, lorsque la présence de deux personnes de la société n'était pas nécessaire lors de conférences téléphoniques. L'appelante soutient encore que l'assignation, par son supérieur, à des tâches de secrétariat était inférieure à son rôle de juriste et aurait dû être considérée par les premiers juges comme un indice de *mobbing*. Or, il ressort expressément de l'instruction du dossier que le classement des documents juridiques des société relevait de son cahier de charge et qu'il était clair, dès le début du contrat de travail, qu'elle n'aurait pas de secrétaire attitrée.

Le grief de l'appelante selon lequel le Tribunal aurait dû tenir compte du fait que son supérieur voulait l'assigner au rôle de déléguée de la protection des données pour les sociétés de l'intimée, n'est pas relevant. En effet, il ressort des pièces du dossier que Monsieur I_____ lui avait suggéré ce poste, à une reprise. Madame A_____ a refusé par courriel du 24 octobre 2018, ne se sentant pas prête pour assumer cette responsabilité, et les parties n'en ont plus jamais rediscuté *(pièce 10, appelante).* Ce fait ne saurait constituer un quelconque motif de pression de la part de son supérieur.

Par ailleurs, l'état de santé dont tente de se prévaloir l'appelante ne lui est d'aucun secours, en l'occurrence. Le certificat médical établi par la Dresse D_____, attestant de son passage aux urgences le 16 novembre 2018 pour traiter un ulcère, sans toutefois faire l'objet d'un arrêt de travail, est loin d'être un élément suffisant pour démontrer qu'elle aurait été victime d'un cas de *mobbing* de la part de son supérieur. Par ailleurs, la majorité des employés de l'intimée interrogés ont confirmé que l'ambiance dans l'entreprise entre septembre et novembre 2018 était compliquée en raison d'un incident avec une collègue qui s'était emportée violemment, suite à la divulgation de salaires par l'appelante elle-même ; à cet égard, Madame E_____ a confirmé que cette dernière lui avait confié, à une reprise, être fatiguée durant cette période et que c'était en lien avec l'incident survenu avec leur collègue. De plus, l'instruction a révélé qu'à cette période, l'appelante se trouvait dans une situation familiale tendue car son mari était au chômage, elle était ainsi seule à subvenir aux besoins du couple et de leurs deux enfants. Partant, il ressort que, si certes Madame A_____ a rencontré des soucis de santé lié à un ulcère notamment, ces derniers peuvent être la conséquence de sa situation familiale délicate, respectivement d'une ambiance particulière au travail en raison de l'incident susmentionné, dont elle était à l'origine, mais en aucun cas ils ne sauraient constituer un motif de harcèlement moral qu'elle allègue avoir subi de la part de Monsieur I_____.

Compte tenu des éléments qui précèdent, la Cour de céans estime que l'appelante n'a pas été victime de *mobbing* de la part de son supérieur hiérarchique, aucun indice ne permettant de retenir une quelconque pression, attitude malveillante, ni d'élimination professionnelle à son encontre.

Par conséquent, l'intimée n'a pas contrevenu à l'article 328 CO. Les griefs soulevés par l'appelante ne sont pas fondés et doivent être rejetés. Elle sera ainsi déboutée de sa prétention en paiement de la somme de fr. 30'000 avec intérêts à 5 % l'an à compter du 31 juillet 2019, à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité.

7. En définitive, l'appel est rejeté.

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à fr. 2'000.-, compte tenu notamment du volume du dossier et de la longueur des écritures d'appel (art. 19 al. 3 let. c LaCC ; 71 RTFMC), et seront en partie compensés avec l'avance de fr. 1'400.- effectuée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'article 22 al. 2 LaCC.

* * * * *

PAR CES MOTIFS,

La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme :

1. Déclare recevable l'appel interjeté par Madame A_____ le 9 décembre 2021 contre le jugement JTPH/426/2021 rendu le 8 novembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22153/2019.

2. Déclare irrecevables les pièces nouvelles « A », « C » et « D », et les nouveaux allégués y relatifs, produits par Madame A_____ à l'appui de son appel.

3. Déclare irrecevable la requête de Madame A_____ tendant à l'administration de nouveaux moyens de preuve à l'appui de son appel, à savoir les témoignages du Dr. O_____ et du Dr. Q_____.

Au fond :

4. Déboute Madame A_____ de toutes ses conclusions prises aux termes de son appel formé le 9 décembre 2021.

5. Confirme le jugement entrepris.

6. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

7. Arrête les frais judiciaires d'appel à fr. 2'000.- et les compense partiellement avec l'avance fournie par Madame A_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

8. Condamne Madame A_____ à verser fr. 600.- à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

9. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

<u>Siégeant</u> :

Monsieur Yves BONARD, président ; Madame Nadia O_____, juge employeur ; Madame Ana ROUX, juge salarié ; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Le président :	Le greffier :
Yves BONARD	Javier BARBEITO

<u>Indication des voies de recours et valeur litigieuse</u> :

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.

<u>Valeur litigieuse</u> des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.