REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/27062/2019-5 **CAPH/78/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 24 MAI 2022

Entre

La FONDATION A_____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 décembre 2021 (JTPH/465/2021), comparant par Me Pierre OCHSNER, avocat, place de Longemalle 1, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée, comparant par Me Imed ABDELLI, avocat, rue du Mont-Blanc 9, 1201 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 1er juin 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/465/2021 du 8 décembre 2021, reçu par les parties le 9 décembre 2021, le Tribunal des prud'hommes a condamné la FONDATION A_____ à verser à B_____ la somme brute de 2'250 fr. 65 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 mai 2019 (ch. 2 du dispositif), invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), l'a condamnée à verser à B_____ la somme nette de 29'700 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 mai 2019 (ch. 4), a lui remettre un certificat de travail (ch. 5), a mis les frais judiciaires, compensés avec l'avance versée en 1'260 fr., à la charge de B_____ à hauteur de 945 fr. et à la charge de la FONDATION A_____ à hauteur de 315 fr., celle-ci étant condamnée à verser ce montant à sa partie adverse (ch. 7 à 10), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).

B. **a.** Le 10 janvier 2022, la FONDATION A_____ a formé appel de ce jugement, concluant principalement à ce que la Cour l'annule et déboute B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

b. Le 14 février 2022, B_____ a conclu à la confirmation du jugement querellé, avec suite de frais et dépens

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

d. Elles ont été informées le 5 avril 2022 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier.

a. B_____ a été engagée dès le 1er juin 2000 par la FONDATION A_____, par contrat de travail à durée déterminée, afin notamment d'effectuer diverses tâches concernant le _____ de la fondation.

Différents contrats ont par la suite été conclus de manière ininterrompue par les parties jusqu'à celui du 1er février 2009, de durée indéterminée, par lequel B_____ a été nommée directrice de l'Ecole C_____. Son droit aux vacances était de six semaines, après quinze ans de service.

Son salaire était en dernier lieu de 4'949 fr. 60 bruts, versés 12 fois l'an.

b. B_____ a été en incapacité de travail du 3 au 9 juillet 2018. Elle s'est rendue à son travail les 10 et 11 juillet, pour être de nouveau en incapacité de travail du 12 au 27 juillet 2018. Elle est ensuite partie en vacances du 30 juillet au 13 août 2018.

c. Le 11 juillet 2018, la FONDATION A_____ a fait paraître sur son site internet une annonce selon laquelle elle désirait recruter des enseignants et employés administratifs "dans l'optique d'améliorer et de diversifier son école".

Le 19 juillet 2019, une "information complémentaire" a été publiée sur le site internet précité en lien avec cette annonce, en ce sens qu'il était précisé que les enseignants et personnels administratifs actuels de l'école de la Fondation étaient aussi concernés par l'annonce, étant souligné que priorité serait donnée aux employés actuels.

La FONDATION A_____ allègue que cette annonce ne concernait pas le poste de directrice de B_____. Celle-ci le conteste, faisant valoir qu'elle avait "des raisons évidentes de se sentir concernée", car elle n'avait pas été consultée pour cette annonce et que le numéro de téléphone indiqué pour recevoir les candidatures n'était pas le sien, mais celui du concierge.

d. Par lettre du 3 août 2018, la FONDATION A_____ a invité B_____ à remettre au responsable _____ et de l'enseignement, avant le 27 août 2018, plusieurs documents relatifs à l'école, comme les listes d'enseignants, les programmes, les manuels scolaires, des modèles d'examens, les listes d'élèves, etc.

e. Par lettre du 16 août 2018, B_____ a fait savoir à la fondation qu'elle avait appris, le 11 juillet 2018, par des collègues et amis, qu'une annonce de recrutement avait été publiée sur le site internet de la Fondation le 11 juillet 2018.

Lors de son retour au travail après ses vacances, le 14 août 2018, elle avait eu la surprise de découvrir que plusieurs choses manquaient dans son bureau, à savoir des fiches d'inscription d'élèves, deux clés USB et les rapports des enseignantes au sujet de l'année scolaire 2017/2018. Elle avait attendu en vain dans son bureau que le directeur vienne lui parler. Ne pouvant "gérer ni la mauvaise surprise, ni le caractère inexpliqué de toutes ces mesures prises" à son encontre "sans préavis", elle s'était retrouvée en état de choc et s'était rendue en urgence à l'hôpital, qu'elle n'avait pu quitter que le lendemain, vers 2h00 du matin.

Elle estimait avoir été maltraitée et humiliée et entendait agir par tous les moyens légaux pour "contester ces méthodes".

f. B_____ n'a plus repris son travail après le 14 août 2018.

Elle a produit des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail à 100% du 14 août 2018 jusqu'au 31 mai 2019.

g. Par courrier du 4 septembre 2018, la FONDATION A_____ a fait savoir à B_____ qu'elle s'était mal adaptée aux nouvelles règles fixées par la direction de la fondation, s'opposant systématiquement aux directives qui lui étaient données.

Elle emportait constamment ses dossiers à son domicile et ne laissait aucun document dans son bureau. En raison de son absence, cet état de fait avait pour conséquence de retarder la rentrée scolaire. Elle invitait B_____ a à lui restituer l'intégralité des documents en sa possession.

h. Le 13 septembre 2018, B_____ a répondu qu'elle n'avait jamais été informée de l'existence de nouvelles règles et qu'elle n'avait aucun document de la fondation à son domicile. Lors de son retour de vacances, ses clés USB avaient disparu, de sorte qu'elle ne pouvait pas exécuter son travail. Elle demandait des explications sur ce point.

i. Le 27 novembre 2018, B_____ a fait savoir à son employeur qu'elle était en incapacité de travail en raison du harcèlement dont elle avait fait l'objet. Elle avait été mise à l'écart sans aucune faute de sa part et ignorait quelles règles elle avait enfreint. Elle demandait des explications et la fourniture de divers documents, précisant qu'elle se porterait disponible à réintégrer son emploi dès que sa santé le lui permettrait.

j. Le 14 décembre 2018, la FONDATION A_____ a répondu qu'il était normal de lui avoir cherché une remplaçante en août 2018, dans la mesure où elle était absence depuis début juillet et que la rentrée scolaire s'approchait. Elle n'avait jamais voulu attenter à sa santé ou à sa réputation en dépit du fait qu'elle avait systématiquement pratiqué la rétention d'informations à son égard pour, vraisemblablement, garder la mainmise sur l'école dont elle avait la direction.

k. Les parties ont évoqué la possibilité d'une médiation pour résoudre leur litige, mais celle-ci n'a finalement pas pu être mise en œuvre.

l. Le 15 janvier 2019, D_____, assureur perte de gain de la fondation, a fait savoir à B_____ qu'à teneur de l'expertise effectuée par le Dr E_____, une reprise professionnelle était exigible auprès de son employeur en cas de médiation positive ou auprès d'un autre employeur ou de l'assurance chômage dès le 1er janvier 2019 à hauteur de 50% et dès le 1er février 2019 à hauteur de 100%. L'assurance entendait verser des indemnités journalières jusqu'au 30 avril 2019.

m. Le 6 février 2019, B_____ a répondu à D_____ qu'elle n'était pas d'accord avec les conclusions de l'expertise précitée, laquelle ne lui avait pas été communiquée.

n. Par courrier du 12 février 2019, la FONDATION A_____ a licencié B_____ pour le 31 mai 2019, en raison de sa longue absence pour cause de maladie.

o. Le 12 avril 2019, celle-ci a contesté son licenciement.

p. B_____ a perçu des indemnités de chômage durant les mois de juin, juillet, août, septembre et octobre 2019.

q. Par requête déposée en conciliation le 21 novembre 2019 et introduite en temps utile devant le Tribunal des prud'hommes, B_____ a assigné la FONDATION A_____ en paiement de la somme totale de 125'689 fr. 50, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 12 février 2019. Ladite somme se décompose comme suit : 29'700 fr. nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif ; 6'144 fr.10 bruts, à titre de solde de salaire; 4'950 fr. bruts, à titre de 13ème salaire pour l'année 2018 ; 5'195 fr. 40 bruts, à titre de vacances non prises ; 29'700 fr. nets, à titre d'indemnité pour longs rapports de travail et 50'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral.

B_____ a notamment allégué que son licenciement était abusif car son ex-employeur l'avait empêchée de reprendre son activité en retirant son matériel et ses dossiers, ce qui l'avait plongée en état de choc et nécessité une hospitalisation. Sa dépression avait été aggravée par le fait que son ex-employeur avait "prémédité l'absence de toute communication sur la suite de son travail pour la pousser à démissionner" et résilié son contrat de manière brutale. La fondation avait également "proféré des doutes autour de sa personne" et lui avait infligé "une maltraitance qualifiée en mettant fin à ses services sans l'informer, et en véhiculant des propos diffamatoires sur les raisons de ce licenciement (raisons politiques occultes)". Le motif avancé par la FONDATION A_____ pour le licenciement n'était qu'un prétexte.

B_____ estimait en outre avoir droit, entre autres, à une indemnité pour 4 semaines de vacances non prises.

r. La FONDATION A_____ a conclu au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions.

Les faits motivant prétendument le congé abusif n'étaient ni allégués ni offerts en preuve.

B_____ avait pris 25 jours de vacances sur les 30 auxquels elle avait droit en 2018. A cela s'ajoutait un jour d'absence non justifiée le 28 juillet 2018. Ses vacances du 30 juillet au 13 août 2018 avaient été prises sans l'accord de son employeur. Il lui restait un solde de 4 jours de vacances, lequel était compensé partiellement avec le salaire de mai 2018.

s. Lors de son audition par le Tribunal B_____ a indiqué avoir pris 5 jours de vacances en février 2018, puis du 26 mars au 10 avril 2018 et du 30 juillet au 13 août 2018. Elle a affirmé que son bureau avait été vidé, que son ordinateur ne contenait plus de fichiers de l'école et que son armoire, contenant les dossiers des

élèves et enseignants, avait été vidée. Elle avait attendu le directeur qui n'était pas venu. Elle avait eu des palpitations et s'était rendue à l'hôpital en urgence.

t. Le Tribunal a gardé la cause à juger à l'issue de l'audience du 31 août 2021, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions.

EN DROIT

1. L'appel, formé en temps utile et selon les formes légales dans une cause avec une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. est recevable (art. 308 et 311 CPC).

2. Le Tribunal a considéré que, alors qu'elle se trouvait en vacances, l'intimée avait appris de manière "peu élégante" que l'appelante entendait engager de nouveaux collaborateurs et qu'elle devait postuler à nouveau pour son propre poste. Elle avait en outre découvert à son retour de vacances que sa place de travail avait été vidée de tous objets et documents. Ces faits, imputables à l'appelante, avaient provoqué l'hospitalisation de l'intimée et la maladie qui avait suivi. Le licenciement de l'intimée, motivé par sa longue absence pour maladie, était abusif, puisque cette maladie avait été provoquée par le comportement de l'appelante.

L'appelante fait valoir qu'elle n'a jamais demandé à l'intimée de postuler à nouveau pour son propre emploi. Son bureau n'avait pas été "vidé" puisque l'intimée avait indiqué dans sa lettre du 16 août 2018 qu'il lui manquait uniquement des fiches d'inscription ainsi que deux clés USB. L'appelante avait réclamé ces clés USB en vain à l'intimée le 3 août 2018. Celle-ci, qui les gardait chez elle, ne les avait toujours pas rendues. L'intimée avait été absente pendant presque tout le mois de juillet et une bonne partie du mois d'août, alors qu'il fallait préparer la rentrée scolaire. Elle avait manqué à ses obligations, ce qui avait retardé la rentrée.

2.1.1 Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de résiliation particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a p. 88).

La limite à la liberté contractuelle découle des règles de l'abus de droit (art. 336 CO). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs indiqués par la partie qui résilie (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 ibidem;

132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2).

Doit notamment être qualifié d'abusif le licenciement signifié à un travailleur après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, en raison d'une incapacité de travail persistante consécutive à des actes de harcèlement imputables à l'employeur (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 809 et 810).

En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, contrevient à cette obligation. La jurisprudence le 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, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut être purement imaginaire, voire être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées. La décision qui retient ou exclut un tel harcèlement présuppose une appréciation globale des circonstances d'espèce (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2014 consid. 2.2).

Le mobbing s'inscrit donc dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité. Les exigences de preuve en la matière sont strictes; le faisceau d'indices exigés par le Tribunal fédéral doit être non seulement convergent, mais également probant (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 448)

Si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336 c CO n'est pas abusive, pour autant que l'incapacité ne trouve pas sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur et que celui-ci n'exerce pas son droit d'une manière rendant le licenciement abusif. Sous la même réserve, n'est pas non plus abusive la résiliation en raison de

performances insuffisantes même si celle-ci résultent de périodes d'incapacité nombreuses ou prolongées (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 789).

Il n'appartient pas au juge de substituer à la décision de l'employeur une pesée des intérêts des parties au contrat de travail. Mais, il peut intervenir en cas d'abus de droit, notamment s'il existe une disproportion grossière entre les intérêts en présence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.21).

2.1.2 Il y a causalité naturelle lorsque le fait générateur de responsabilité est une condition sine qua non du résultat (ATF 128 III 174 consid. 2b p. 177, 180 consid. 2d p. 184). Autrement dit, la causalité naturelle est toujours donnée lorsque l'on ne peut faire abstraction de l'événement en question sans que le résultat ne tombe aussi (ATF 119 V 335 consid. 1 p. 337; 95 IV 139 consid. 2a). Il y a causalité adéquate lorsque le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 129 II 312 consid. 3.3 p. 318, V 177 consid. 3.2).

2.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, op. cit., n. 16 ad art. 336 CO).

En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2).

Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les arrêts cités; DUNAND, op. cit., n. 19 ad art. 336 CO).

2.2 En l'espèce, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il n'est pas établi que l'incapacité de travail prolongée, qui a motivé le licenciement de l'intimée, soit

imputable à une violation par l'appelante de ses obligations, au point que le licenciement signifié pour ce motif doive être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 CO.

En effet, il n'est pas démontré que l'intimée ait appris par des tiers en été 2018 qu'elle devait "postuler à nouveau pour son poste". L'appelante a contesté que les annonces parues le 11 juillet 2018 sur son site internet concernaient le poste de l'intimée et aucun élément du dossier permet de retenir que ses affirmations sur ce point sont inexactes. L'annonce litigieuse ne mentionne d'ailleurs pas que le poste de directrice de l'école occupé par l'intimée serait vacant.

Le licenciement de celle-ci est de plus intervenu plusieurs mois après la parution desdites annonces, de sorte que l'on ne voit pas pourquoi elle aurait dû postuler pour le même emploi que celui qu'elle occupait, alors que son contrat de travail était encore en vigueur.

D'une manière générale, l'invitation adressée au personnel à postuler également pour les emplois visés par l'annonce du 11 juillet 2018 ne peut pas être interprétée comme une résiliation en bloc de tous leurs contrats de travail. Cette mention doit plutôt être interprétée comme visant à permettre aux employés qui le souhaitaient de changer de poste.

Il n'est pas non plus prouvé que la place de travail de l'intimée ait été "vidée de tous objets et documents" comme l'a retenu le Tribunal. L'intimée a uniquement relevé à cet égard dans son courrier à l'appelante du 16 août 2018 que plusieurs choses manquaient dans son bureau, à savoir des fiches d'inscription d'élèves, deux clés USB et les rapports des enseignantes au sujet de l'année scolaire 2017/2018. Elle n'a pas fait grief à l'appelante d'avoir complètement vidé son bureau. Aucun élément de la procédure ne confirme ses allégations en ce sens, formulées postérieurement au déroulement des faits et contestées par l'appelante.

Les deux évènements dont se prévaut l'intimée ne sauraient ainsi être assimilés à du harcèlement de la part de l'appelante. Il s'agit en effet d'épisodes isolés, alors que le harcèlement implique un élément de durée, de répétition et de finalité, qui n'est pas présent dans le cas d'espèce.

Les allégations de l'intimée, selon lesquelles elle a été victime d'une machination de son ex-employeur pour la pousser à démissionner, lequel avait formulé des propos diffamatoires à son égard et l'avait maltraitée en mettant "fin à ses services sans l'informer", ne sont quant à elles établies par aucun élément du dossier.

Le comportement de l'appelante est certes critiquable, dans la mesure où il aurait été plus adéquat de sa part de consulter l'intimée dans le cadre de la réorganisation de l'école qu'elle semble avoir décidée. Cela étant, le seul fait que celle-ci ait fait paraître sur le site internet de l'école, sans l'en informer préalablement, des offres

pour d'autres emploi que le sien, en l'absence d'éléments plus précis sur les circonstances et les motifs de ces parutions, ne peut pas être qualifié d'actes de harcèlement ou d'un autre comportement de gravité comparable enfreignant les droits de la personnalité de l'intimée.

Il est vrai qu'il aurait été préférable que l'appelante attende le retour de vacances de l'intimée pour réitérer sa demande d'obtenir les documents dont elle avait besoin. L'appelante n'a en effet pas établi qu'une urgence particulière, liée à la date de la rentrée scolaire, justifiait les mesures qu'elle a prises. Ses allégations selon lesquelles les vacances de l'intimée auraient été prises sans son accord ne sont quant à elles pas établies.

Cela étant, même si le comportement de l'appelante à l'égard de l'intimée paraît contestable et peu respectueux, les actes établis à teneur des pièces du dossier n'atteignent pas un degré de gravité suffisant pour que l'on puisse retenir qu'ils sont en lien de causalité adéquate avec la longue absence pour maladie de l'intimée.

En effet, l'on ne saurait considérer que, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, les actes reprochés à l'appelante, à savoir la parution d'annonces d'emploi en lien avec l'école et le fait d'avoir pris possession de documents et fichiers informatique se trouvant dans le bureau de l'intimée, étaient de nature à entraîner l'hospitalisation immédiate de celle-ci suivie de son incapacité de travail, pour une durée de neuf mois.

En particulier, en constatant, à son retour de vacances, que certains documents et fichiers ne se trouvaient plus à leur place dans son bureau, l'intimée aurait pu demander des explications à ses supérieurs, prendre le temps d'éclaircir la situation et faire valoir calmement ses arguments, ce qu'elle n'a pas fait.

Le comportement de l'appelante n'était ainsi objectivement pas de nature à provoquer une réaction telle que celle qu'a eu l'intimée. L'existence d'un lien de causalité adéquate entre les actes de l'appelante et l'absence pour cause de maladie de l'intimée n'étant pas établie, la question de l'existence d'un lien de causalité naturelle peut rester ouverte.

Il résulte de ce qui précède que c'est à tort que le Tribunal a considéré que la longue incapacité de travail de l'intimée était imputable au comportement de l'appelante.

Aucun élément du dossier ne permet par ailleurs de retenir que le motif du congé avancé par l'appelante, à savoir l'absence de l'intimée pour cause de maladie, n'est qu'un prétexte. L'intimée a en effet été absente de son travail pendant six mois, d'août 2018 à février 2019, ce qui était susceptible de causer des difficultés d'organisation pour l'appelante et ne constitue pas un motif de congé abusif.

L'intimée n'a ainsi pas démontré le caractère abusif de son licenciement de sorte qu'elle n'a pas droit à une indemnité à ce titre. Le chiffre 4 du dispositif du jugement querellé sera dès lors annulé.

3. Le Tribunal a retenu que l'intimée avait un solde de vacances non prises de 29,66 jours de vacances au 31 mai 2019, date de la fin du contrat de travail. Comme elle avait été en incapacité de travail pendant 9 mois, ce droit pouvait être réduit de 8/12èmes, de sorte que le solde de vacances dû était de 9,89 jours, correspondant à 2'150 fr. 65.

L'appelante fait valoir que le calcul du Tribunal est erroné car celui-ci n'a pas tenu compte du fait que l'intimée était capable de travailler à 50% dès le 1er janvier 2019, puis à 100% dès le 1er février 2019, selon l'expertise du Dr E_____. Le droit aux vacances de l'intimée pour la période concernée, après réduction, était ainsi de 22,25 jours. Comme l'intimée était capable de travailler à 100% dès le 1er février 2019, l'appelante était en droit de compenser son solde de vacances par la durée de la libération de l'obligation de travailler, à savoir 79 jours, entre le 12 février 2019 et le 31 mai 2019.

3.1 Aux termes de l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

L'instance d'appel, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit, contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF138 III 374 consid. 4.3.1).

3.2 En l'espèce, toute l'argumentation de l'appelante relative à l'indemnité pour vacances non prises est fondée sur la prémisse que l'expertise effectuée par son assurance perte de gain, laquelle arrive à la conclusion que l'intimée était apte à reprendre le travail dès le 1er janvier 2019, doit prévaloir sur les certificats médicaux produits par l'intimée et faisant état d'une incapacité de travail à 100% jusqu'au 31 mai 2019.

Or tel n'est pas le cas. En effet, l'appelante n'a pas produit l'expertise dont elle se prévaut et l'on ignore sur la base de quelles informations ni de quelle manière elle a été effectuée. L'intimée en a contesté la teneur et n'a pas non plus eu connaissance, en dépit de sa demande, du contenu de cette expertise.

Au regard de tous les éléments figurant au dossier, il n'y a aucun motif de mettre en doute la véracité des certificats médicaux produits par l'intimée.

L'appelante ne formant pas d'autre grief contre le raisonnement du Tribunal relatif à l'indemnité allouée à l'intimée à titre de vacances, le chiffre 2 du dispositif du jugement querellé sera confirmé.

4. Compte tenu de ce qui précède, il se justifie de revoir le sort des frais du Tribunal (art. 318 al. 3 CPC).

L'intimée, qui concluait au paiement de 125'689 fr. 50 n'obtient finalement que 2'250 fr. 65, soit moins de 2 % de ses prétentions. Elle obtient également gain de cause sur la question de la fourniture d'un certificat de travail.

Les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 1'260 fr., montant fixé par le Tribunal et non critiqué en appel, seront dès lors mis à charge de l'appelante à hauteur de 50 fr. et à celle de l'intimée pour le solde (art. 106 al. 1 CPC). Les frais seront compensés avec l'avance de 1'260 fr. effectuée par l'intimée, acquise à l'Etat de Genève (art. 111 CPC).

L'appelante sera ainsi condamnée à verser 50 fr. à l'intimée au titre des frais judiciaires de première instance.

5. La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,

La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par la FONDATION A_____ contre le jugement JTPH/465/2021 rendu le 8 décembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27062/2019.

Au fond :

Annule les chiffres 4, 8 et 10 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau :

Répartit les frais judiciaires de première instance à raison de 1'210 fr. à la charge de B_____ et de 50 fr. à la charge de la FONDATION A_____.

Condamne la FONDATION A_____ à verser 50 fr. à B_____ au titre des frais judiciaires de première instance.

Confirme le jugement querellé pour le surplus.

Dit qu'il n'est pas prélevé de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens d'appel.

Déboute les parties de toutes autre conclusions.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

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

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