



POUVOIR JUDICIAIRE

C/30038/2017-1

CAPH/6/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 9 JANVIER 2020**

Entre

Madame A _____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 juin 2019 (JTPH/219/2019), comparant par M^e Eric HESS, avocat, HESS FATTAL SAVOY FEDELE, rue Saint-Léger 6, case postale 444, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

B _____ **SA**, sise _____, intimée, comparant par M^e Pascal AEBY, avocat, rue Beauregard 9, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 9 janvier 2020.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/219/2019 du 18 juin 2019, reçu par A_____ le 20 juin 2019, le Tribunal des prud'hommes a donné acte à B_____ SA de son engagement de remettre à A_____ un certificat de travail (ch. 2 du dispositif), l'y a condamnée en tant que de besoin (ch. 3), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusions (ch. 6).

B. a. Le 21 août 2019, A_____ a formé appel de ce jugement, concluant à ce que la Cour annule le chiffre 5 de son dispositif et condamne B_____ SA à lui verser 37'190 fr. et 25'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017 avec suite de frais.

b. Le 25 septembre 2019, B_____ SA a conclu à la confirmation du jugement querellé, avec suite de frais.

c. Les parties ont été informées le 21 octobre 2019 de ce que la cause était gardée à juger, A_____ ayant renoncé à faire usage de son droit de répliquer,

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier.

a. A_____ a été engagée par B_____ SA en qualité d'opératrice polyvalente, à partir du 1^{er} octobre 2007, par contrat de travail à durée indéterminée signé le même jour. La précitée travaillait déjà comme intérimaire pour B_____ SA depuis octobre 2006.

Le salaire mensuel convenu initialement était de 4'300 fr. brut, versé treize fois l'an. Au mois de mai 2017, le salaire mensuel brut s'élevait à 5'237 fr., plus 175 fr. de participation à l'assurance-maladie et une prime de 20% de travail en équipe, soit au total 6'198 fr. 25 brut.

Le contrat précisait que les dispositions du Code des obligations, des conventions collectives de travail en vigueur dans l'industrie horlogère ainsi que les règlements internes en faisaient partie.

b. Lors de l'engagement chez B_____ SA, les collaborateurs sont informés des valeurs de la société, à savoir le respect du produit et celui des personnes. Ils suivent une formation sur ces valeurs, qui leurs sont régulièrement répétées.

c. Il ressort des évaluations faites par l'employeur entre 2007 et 2017, que le travail de A_____ donnait dans l'ensemble satisfaction.

Il a cependant à plusieurs reprises été relevé que son attitude au niveau de la communication (écoute, respect de l'autre, attitude constructive, transmission claire et fidèle de l'information) devait être améliorée.

Le témoin C_____, responsable de A_____ de début à mi 2015, a indiqué qu'elle connaissait très bien son travail mais que son comportement était difficile. Elle avait des réactions impulsives et était à la limite de l'agressivité dans sa façon de communiquer. Elle ne mettait pas les formes et réclamait comme si cela lui était dû.

Selon le témoin D_____, responsable de A_____, de juillet 2015 à mai 2017, cette employée était polyvalente et son travail donnait satisfaction, dans la norme. Elle s'exprimait beaucoup, était souvent revendicatrice, avait des idées qu'elle n'exprimait pas toujours de façon constructive.

Dans l'évaluation de l'année 2015/2016, D_____ a ainsi indiqué, s'agissant de l'objectif de communication qui avait été fixé à A_____ : "Pour ma part j'espère avoir réussi à instaurer ce dialogue, franchise et transparence nous permettent d'avancer dans une bonne collaboration".

Pour l'année 2016/2017, D_____ a relevé ce qui suit : "A_____ est toujours disponible pour apporter aide et soutien à ses collègues, notamment les nouveaux collaborateurs. Toujours beaucoup de remarques quel que soit le domaine, A_____ a toujours un avis à donner". Comme pistes de développement, cette responsable a mentionné : "Sa force de proposition est parfois trop "réactive", celle-ci doit rester constructive et toujours dans l'intérêt de l'équipe, du flux et du produit".

d. En juin 2013, A_____ a demandé l'autorisation de porter un voile, sous forme de bandana, au travail.

Une réponse défavorable lui a été donnée en septembre 2013. A_____ a alors adressé un courriel à sa hiérarchie pour lui faire part de sa déception.

e. Le 30 mars 2017, une altercation a éclaté entre trois employées, à savoir A_____, E_____ et F_____.

Selon B_____ SA, A_____ s'est rendue auprès de E_____, qui travaillait dans la même cellule de travail, en hurlant que l'utilisation de la soufflette par celle-ci lui faisait mal aux oreilles; elle lui avait montré comment se servir de cet instrument avec un ton menaçant et une gestuelle agressive; F_____ acquiesçait, en haussant la voix. E_____ était en larmes. D_____ était intervenue et avait confirmé que E_____ utilisait correctement la soufflette; elle avait indiqué à A_____ et F_____ qu'il ne leur incombait pas de fixer des règles en la matière, précisant qu'un tel comportement était inacceptable. D_____ avait en outre demandé à E_____ de travailler sur un autre poste, éloigné de celui de A_____.

Lors de son audition par le Tribunal, A_____ a indiqué, au sujet de cet incident, qu'elle devait former E_____, avec qui elle avait de bonnes relations. Cette

dernière était dépressive, pleurait souvent et se mettait en retrait. Le 30 mars 2017, A_____ lui avait répondu gentiment, mais E_____ avait eu "une saute d'humeur démonstrative", restant à sa place et tapant des poings sur son bureau. D_____ était arrivée, avait pris E_____ à part et avait déplacé celle-ci.

Le témoin F_____ a indiqué avoir fait une remarque à E_____ le 30 mars 2017 concernant le soufflage des pièces et celle-ci l'avait mal pris. E_____ était allée voir D_____, suite à quoi elle avait été changée de place de travail. D'une manière générale E_____ était triste et pleurait souvent. A_____ la consolait parfois.

Le témoin D_____ a indiqué avoir entendu des échanges très vifs dans l'atelier le 30 mars 2017. F_____ et A_____ invectivaient E_____ sur l'utilisation d'une soufflette. Cette dernière pleurait, se faisant agresser verbalement. Elle était assise et les deux autres debout. Elles se criaient dessus de manière très vive. D_____ avait demandé à F_____ et A_____ de retourner à leurs places et était sortie avec E_____ pour la calmer. F_____ et A_____ avaient été priées de ne pas réitérer ce comportement, contraire aux valeurs de l'entreprise. Selon le témoin, A_____ ne s'était pas remise en cause.

f. Une seconde dispute a éclaté le 4 avril 2017, cette fois-ci entre A_____, F_____, G_____ et E_____.

Selon B_____ SA, A_____ s'est approchée du poste de travail de E_____ et l'a violemment réprimandée, lui reprochant notamment d'avoir discuté avec d'autres employés de la dispute du 30 mars 2017. Le ton est monté, étant précisé que A_____ faisait preuve de beaucoup d'agressivité. E_____ avait quitté sa place en larmes. Un responsable avait demandé aux intéressés de regagner leurs places. Une séance avait eu lieu immédiatement après avec les ressources humaines, le but étant d'avertir les employées du fait que les querelles devaient modifier immédiatement leur comportement car il n'était pas conforme aux valeurs de l'entreprise. A_____ s'était montrée très agressive lors de cette séance. Dix minutes environ plus tard, une nouvelle dispute avait éclaté dans l'atelier entre les mêmes personnes. Le processus décisionnel de licencier ces quatre employées avait alors été entamé, aucune amélioration quant à la situation conflictuelle ne semblant envisageable.

A_____ a déclaré devant le Tribunal que, le 4 avril 2017, elle avait proposé à E_____ d'aller voir leur cheffe et que celle-ci s'était mise à pleurer. Lorsqu'elle était dans le bureau avec ses collègues et sa hiérarchie, A_____ avait essayé de communiquer avec ses collègues, mais en vain. Elles n'avaient pas été écoutées.

Selon le témoin F_____, E_____ avait été changée de place de travail et pleurait de plus en plus. Le 4 avril 2017, A_____ et G_____ avaient pris l'initiative d'expliquer la situation à D_____, avant que cela dégénère. E_____

l'avait mal pris et avait quitté l'atelier. Lors de la séance tenue le jour même dans le bureau des ressources humaines, chacune s'était expliquée tout à tour. Leur hiérarchie leur avait enjoint de retourner à l'atelier, mais de s'expliquer d'abord entre elles dans une salle. La discussion s'était bien passée. A_____ et G_____ étaient parties et le témoin était resté avec E_____ qui lui avait dit qu'elle était en dépression.

Selon le témoin G_____, E_____ lui avait dit, à son retour de congé maladie en avril, que des collègues avaient parlé d'elle et de son travail en son absence et que A_____ avait dit des choses sur elle. G_____ l'avait répété à A_____, qui avait "explosé", disant que les propos de E_____ étaient faux. Elle avait ensuite parlé à cette dernière qui avait eu une crise et avait quitté l'atelier en pleurant. Lors de la séance dans le bureau des ressources humaines, la hiérarchie avait dit qu'il fallait que les intéressées arrangent la situation entre elles et leur avait rappelé le respect des valeurs de B_____ SA et des collègues. Après la séance, les quatre collègues s'étaient retrouvées entre elles et E_____ avait commencé à crier, pleurer et avait contredit ce qu'elle disait avant.

Selon le témoin D_____, son collègue C_____, l'avait averti par SMS, alors qu'elle se trouvait dans sa voiture avant 8h00 pour aller au travail, du fait qu'il y avait eu une nouvelle altercation entre A_____, E_____, F_____ et G_____. Son collègue lui avait dit qu'il fallait qu'elle se dépêche de venir travailler car c'était le "bordel sur son flux". Il avait géré la situation avec M. H_____ en attendant son arrivée. Elle avait entendu le jour même ces quatre employées et participé à la séance dans le bureau des ressources humaines, à laquelle assistait également I_____, responsable de service, et J_____, responsable des ressources humaines. Les quatre employées avaient pu s'exprimer. Le message donné par la hiérarchie était clair, il fallait qu'elles trouvent une solution pour travailler ensemble, leur comportement n'était pas conforme aux valeurs de l'entreprise. Pendant la séance, les échanges étaient encore agressifs, surtout entre E_____ et A_____.

Les témoins I_____ et J_____, ont tous deux confirmé que A_____ était très agressive lors de la séance du 4 avril 2017, pointant du doigt sa collègue E_____, criant et l'invectivant. Leurs échanges étaient houleux et elles tenaient des propos à caractère menaçant. L'ambiance était très agressive. Il avait été précisé à l'issue de l'entretien que si les intéressées ne trouvaient pas un terrain d'entente, les mesures qui s'imposaient seraient prises.

Selon le témoin D_____ il avait été indiqué aux quatre employées qu'elles pouvaient, si elles voulaient, se retrouver dans une salle pour discuter après la séance. Lorsque le témoin était revenue à l'atelier dix minutes après la séance, elle avait entendu des cris au travers des vitres de ladite salle. Le témoin n'était pas intervenu, espérant une issue positive. Elle n'avait pas participé à la décision de

licenciement des quatre personnes. Suite au départ de A_____ et de E_____, le calme était revenu dans l'atelier.

g. E_____ a été en arrêt maladie dès le lendemain.

Par la suite, la situation s'est apaisée dans l'atelier car le différent principal était entre A_____ et E_____ et cette dernière n'était plus là.

h. Le 19 mai 2017, A_____ a été licenciée avec effet au 31 août 2017. Les raisons de ce licenciement, à savoir le non-respect des valeurs et règles de l'entreprise, lui ont été expliquées de vive voix lors d'un entretien avec I_____ et J_____. A_____ a été libérée de son obligation de travailler.

F_____ a été licenciée le même jour. E_____ et G_____ étaient en missions temporaires et leurs contrats ont été interrompus.

Au sujet de ce licenciement, le témoin I_____ a indiqué qu'il avait averti sa hiérarchie des incidents des 30 mars et 4 avril 2017 et que celle-ci avait décidé, après une période de réflexion, de licencier les protagonistes.

Selon J_____, l'escalade des propos échangés et du comportement agressif des intéressées n'était pas tolérable. Elles avaient été clairement averties lors de l'entretien. Le licenciement de la seule E_____ n'aurait pas suffi à ramener le calme, car les trois autres protagonistes ne s'étaient pas remises en question. D'autres solutions n'avaient pas été proposées car l'employeur s'était rendu compte lors de la séance du 4 avril 2017 que les employées concernées avaient des difficultés à se remettre en question et n'étaient pas preneuses de conseils.

i. Le témoin J_____ a par ailleurs indiqué que A_____ lui avait fait part fin avril 2017 de son souhait de lancer une société de _____ en France et avait sollicité l'autorisation de son employeur pour ce faire. Le témoin n'avait pas donné suite à cette demande en raison du fait qu'elle savait que la procédure de licenciement était en cours. En principe, les activités accessoires pour un employé à 100% n'étaient pas autorisées chez B_____ SA.

j. Dès le 19 mai 2017, A_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie.

k. Le 9 novembre 2017, la Dresse K_____ a adressé un rapport d'examen à L_____ SA [assurance], laquelle l'avait mandatée pour évaluer la capacité de travail de A_____.

Le diagnostic – avec influence sur la capacité de travail – retenu par ce médecin est le suivant : épisode dépressif sévère avec symptômes psychotiques, stupeur dissociative et anorexie mentale atypique. Concernant la stupeur dissociative, l'experte a indiqué : "les trois heures passées seule dans sa voiture, dans un état de

détresse et de confusion, sans oser en sortir, sans bouger, sans savoir quoi faire ni quelle décision prendre à la suite de son licenciement brutal et inattendu sont une réaction dissociative à un traumatisme majeur. Il reste, de cet état de stupeur dissociative, l'état de stress post traumatique et le trouble de l'adaptation avec la prédominance de la perturbation des autres émotions telle la colère".

En ce qui concerne le traitement effectué jusqu'alors, l'experte a indiqué : "l'arrêt du travail et les entretiens mensuels avec sa psychiatre ainsi que le traitement médicamenteux ont peut-être évité le pire mais n'ont pas amélioré la symptomatologie, tant la composante obstinée de la personnalité de Mme A_____ empêche toute remise en cause d'elle-même afin de trouver une solution acceptable pour elle et pour B_____".

S'agissant du pronostic, le médecin a indiqué que, en raison du risque très grave d'issue fatale documentée par l'anamnèse, par ses deux médecins et par son examen, le pronostic à court terme était engagé. A_____ avait "décidé de se laisser mourir, tant que sa plainte n'[était] pas prise en compte par B_____, plutôt que de se suicider, interdit dans sa religion". Le médecin a précisé qu'il fallait comprendre un élément important de A_____, à savoir qu'elle s'était "totalement identifiée à B_____, elle [faisait] partie de B_____, on [pouvait] même dire qu'elle "est B_____", c'est sa famille, c'est sa vie".

La Dresse K_____ a notamment fait les suggestions suivantes : hospitalisation de A_____ "au vu du danger vital imminent en raison de sa perte de poids importante, inquiétante et continue", "suivi psychiatrique et psychothérapeutique intensif" à sa sortie d'hôpital, annonce immédiate à l'assurance-invalidité et "poursuite de l'action judiciaire car seule la Justice pourra lui apporter la réparation narcissique qu'elle attend".

l. Par requête de conciliation déposée au Tribunal des prud'hommes le 13 décembre 2017, A_____ a assigné B_____ SA en paiement.

m. Par demande expédiée le 6 juin 2018, suite à l'échec de la tentative de conciliation du 6 mars 2018, A_____ a notamment conclu à ce que le Tribunal condamne B_____ SA à lui verser 37'190 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 25'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

B_____ SA a conclu au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions.

La cause a été gardée à juger par le Tribunal à l'issue de l'audience du 19 mars 2019, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

1.2 En l'espèce, les dernières conclusions de première instance sont supérieures à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

L'appel a été en outre interjeté dans le délai utile de 30 jours (art. 311 CPC) de sorte qu'il est recevable.

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).

2. Le Tribunal a retenu, sur les questions encore litigieuses en appel, que, compte tenu de l'arrêt maladie de l'appelante, le délai de congé avait été suspendu, de sorte que le contrat de travail avait pris fin le 31 août 2019. L'opposition, formée par le dépôt de la requête en conciliation le 13 décembre 2017, avait été faite en temps utile. L'appelante n'avait pas prouvé ses allégations selon lesquelles elle avait immédiatement informé ses supérieurs du comportement problématique de sa collègue E_____. Le motif de licenciement, à savoir les propos agressifs et l'attitude virulente de l'appelante lors des altercations des 30 mars et 4 avril 2017 était réel. Rien ne permettait de penser que l'appelante avait été licenciée en 2017 en raison de sa demande de porter le voile, qui datait de 2013, vu le temps séparant ces deux événements. L'intimée avait pris des mesures appropriées pour apaiser les disputes, tout d'abord en changeant la place de travail de E_____ le 30 mars 2017, puis en organisant une réunion avec les intéressées le 4 avril 2017. Même si le fait de proposer aux employées concernées de discuter entre elles n'était pas la démarche la plus adéquate, et qu'un avertissement supplémentaire aurait pu être notifié, cela ne suffisait pas à rendre le licenciement abusif. L'intimée n'avait pas porté atteinte de manière illicite à la personnalité de l'appelante de sorte qu'elle n'avait pas à lui verser une indemnité pour tort moral.

L'appelante fait valoir qu'elle a toujours eu de bonnes relations avec ses collègues et que son travail était parfaitement satisfaisant. Elle s'était comportée de manière bienveillante avec E_____, qui était dépressive et à l'origine des problèmes au sein de l'atelier. En raison de l'attitude de cette dernière, une situation conflictuelle s'était présentée, ce dont l'appelante avait immédiatement informé sa hiérarchie afin de trouver une solution pour améliorer les relations au sein du groupe. L'intimée s'était contentée d'organiser une réunion avec les personnes concernées et n'avait entrepris aucune démarche avant de les licencier. Aucun incident ne s'était produit après le départ de E_____ en arrêt maladie. En tant qu'employée

de longue date, elle ne pouvait pas être traitée de la même manière que cette dernière, "simple intérimaire", car cela constituait une violation de l'égalité de traitement. En outre, l'appelante avait été discriminée par l'intimée qui "n'avait jamais donné de réponse claire au sujet du port du voile" alors que d'autres employées à _____ [BE] étaient autorisées à porter le voile.

2.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles (arrêt du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1).

En application de ces principes, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage prononcé sans prévenir à quelques mois de l'âge de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. Il a été reproché à l'employeur de n'avoir pas fait la moindre tentative pour désamorcer les difficultés relationnelles, ce qui devait être possible puisque le cadre en question n'était pas le supérieur hiérarchique de l'employé; le caractère licite des mesures de rationalisation litigieuses était discutable; le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouvait à quelques mois de la retraite et avait travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction en outre été relevé (ATF 132 III 115 consid. 5).

Le Tribunal fédéral a nié le caractère abusif du licenciement d'une vendeuse intervenu à la suite de litiges avec des collègues. Dans le passé, l'employée licenciée avait déjà connu des tensions avec des collègues et elle était responsable de la mauvaise ambiance sur le lieu de travail. Il a été retenu que l'employeur n'avait pas agi abusivement en résiliant le contrat de travail sans essayer, une nouvelle fois, d'arranger les choses (arrêt 4A_158/2010 précité du 22 juin 2010 consid. 3.3).

Dans l'arrêt 4A_130/2016 du 25 août 2017, le Tribunal fédéral a estimé que le licenciement d'une employée, en raison de ses manquements, laquelle était grossière et agressive avec les collaborateurs sous sa responsabilité et avait des réactions très vives et inappropriées lorsque les choses n'allaient pas dans son sens, n'était pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2017 consid. 2.2).

2.1.2 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer 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_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2).

2.1.3 Selon l'article 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

Il est admis que l'opposition puisse prendre la forme du dépôt d'une action en justice pour licenciement abusif, à condition que l'action soit introduite avant l'expiration du délai de résiliation et que l'employeur en ait eu connaissance dans ce délai (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 837).

Selon l'article 336b al. 2 CO, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur.

2.2 En l'espèce, les allégations de l'appelante selon lesquelles elle s'était comportée de manière bienveillante envers E_____ et avait alerté sa hiérarchie

sur le fait que celle-ci était dépressive et avait des problèmes ne sont étayées par aucun élément du dossier. Les explications qu'elle a données devant le Tribunal, desquelles il ressort que sa collègue se mettait à pleurer chaque fois qu'elle lui adressait gentiment la parole ne sont pas vraisemblables.

Il ressort des témoignages recueillis que la dispute du 30 mars 2017 a pour origine une remarque faite par l'appelante à E_____ concernant l'usage d'une soufflette. D_____ a constaté à cette occasion que cette dernière s'était fait violemment agressée par l'appelante et F_____, qui lui criaient dessus alors qu'elle pleurait.

L'origine de la dispute du 4 avril 2017 n'est pas claire, tant les versions des protagonistes sont divergentes. Il n'en demeure pas moins qu'une nouvelle altercation violente s'est produite entre les intéressées sur leur lieu de travail. G_____ a confirmé que le ton était de nouveau monté en précisant que l'appelante avait "explosé" et que E_____ avait eu une crise et avait quitté l'atelier en pleurant. Selon les témoins D_____, I_____ et J_____, l'attitude inadéquate et agressive de l'appelante a perduré après l'altercation du matin du 4 avril 2017, pendant toute la durée de la séance qui s'est tenue plus tard dans la journée, puis après celle-ci, lorsque les employées concernées se sont retrouvées dans une salle pour discuter.

Il résulte de ce qui précède que, contrairement à ce qu'elle soutient, A_____ n'a pas eu une attitude bienveillante envers sa collègue E_____, mais qu'elle au contraire contribué de manière décisive au déclenchement des violentes disputes des 30 mars et 4 avril 2017.

Il ressort par ailleurs des témoignages de D_____, I_____ et J_____ que le licenciement de l'appelante a bien été motivé par le comportement adopté par celle-ci lors de ces deux événements.

Aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait été licenciée au motif qu'elle avait demandé à porter le voile. Le fait que cette demande date de 2013 et que le licenciement ait été signifié en 2017 atteste qu'il n'y a aucun lien de causalité entre ces deux événements.

L'appelante fait valoir que l'intimée n'a pas pris les mesures adéquates pour désamorcer le conflit, ce qui rendrait le congé abusif.

Son argumentation ne peut être suivie. En effet, le comportement de l'appelante constitue une faute grave, en ce sens que des cris et des attitudes agressives entre collègues ne sont pas admissibles sur un lieu de travail. Cela est d'autant plus vrai s'agissant d'un travail en atelier où plusieurs employées travaillent en même temps à des tâches qui requièrent de l'attention. Suite à la première altercation, l'intimée a pris soin de déplacer E_____ de manière à éviter les contacts entre l'appelante

et celle-ci, et, partant, les disputes. L'attention de l'appelante a été attirée sur le fait que son comportement n'était pas tolérable.

En dépit du fait que E_____ ne se trouvait plus à côté d'elle, l'appelante a néanmoins pris sur elle de revenir lui parler de leur différent, provoquant ainsi une nouvelle dispute, le 4 avril 2017.

Le fait d'organiser une réunion avec les ressources humaines et la hiérarchie et de faire savoir aux intéressées que leur attitude n'était pas tolérable et qu'un nouvel incident aurait des conséquences était une mesure appropriée de la part de l'intimée.

La nouvelle dispute qui a éclaté peu après, a cependant attesté de ce que l'appelante et ses collègues ne voulaient, ou ne pouvaient pas modifier leur attitude.

Dans ces conditions, et compte tenu des particularités du travail en atelier, la décision d'entamer le processus de licenciement à ce moment-là est compréhensible et ne peut pas être considérée comme abusive, même si d'autres mesures, moins incisives, comme par exemple un avertissement écrit, auraient pu être envisagées à titre préalable.

La situation relevée par la jurisprudence, dans laquelle l'abus réside dans le fait que l'employeur exploite sa propre violation de ses devoirs contractuels n'est pas réalisée en l'espèce. L'intimée n'a en particulier pas laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates car elle est immédiatement intervenue lors des deux disputes.

Elle ne s'est pas non plus prévalu de manière abusive du fait que l'ambiance était devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier la seule appelante. Le fait que les quatre employées concernées par les disputes aient été licenciées atteste au contraire de ce que l'intimée n'a pas eu une attitude discriminatoire à l'égard de la seule appelante.

L'on ne saurait suivre celle-ci lorsqu'elle affirme que le problème a été réglé du fait de l'absence de E_____ pour cause de maladie. En effet, cette absence n'était que provisoire et, vu le déroulement des événements des 30 mars et 4 avril 2017, il y avait un risque concret que de nouveaux problèmes surgissent dès le retour de E_____.

L'on ne discerne pas non plus de violation de l'égalité de traitement dans le fait que l'intimée n'a pas traité de manière différenciée la situation de l'appelante de celle de ses autres collègues. En premier lieu, F_____ était, comme l'appelante, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée.

Il résulte en outre de l'audition de trois des protagonistes des disputes par le Tribunal – la quatrième, à savoir E_____, n'ayant été citée à comparaître par aucune des parties - que les versions des intéressées sont toutes différentes, de sorte qu'il n'était pas possible de déterminer les responsabilités respectives des employées impliquées dans le déroulement de la dispute. L'on ne pouvait ainsi attendre plus d'investigations de la part de l'intimée sur ce point, ce d'autant plus que le motif allégué des disputes – l'usage d'une soufflette, puis de prétendus propos tenus par E_____, dont on ignore au demeurant la teneur – était futile.

En tout état de cause, plus que la question de l'origine des disputes, le problème affectant le bon déroulement du travail en atelier a résidé dans l'attitude agressive et virulente adoptée, de manière réitérée, par l'appelante.

A cet égard, c'est à juste titre que l'intimée relève que, par le passé, l'appelante avait déjà fait preuve de comportement inappropriés. Ses évaluations de 2007 et 2017 font en effet état de difficultés au niveau de la communication, notamment de l'écoute et du respect des autres.

Les témoins C_____ et D_____, tout en soulignant les capacités professionnelles de l'appelante, ont déclaré qu'elle avait des réactions impulsives et se montrait revendicatrice d'une manière à la limite de l'agressivité.

Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif.

L'appelante n'a par ailleurs pas établi que l'intimée avait commis à son égard une violation contractuelle constitutive d'une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO. Les conditions posées par l'article 49 al. 1 CO pour l'allocation d'une indemnité à titre de tort moral ne sont par conséquent pas réalisées.

Le jugement querellé doit également être confirmé sur ce point, étant relevé que l'appelante ne soulève pas en appel de grief motivé à l'encontre des considérants du Tribunal sur ce sujet.

3. Selon l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à charge de la partie qui succombe.

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 300 fr. (art. 71 RTFMC) seront mis à charge de l'appelante qui succombe et compensés avec l'avance versée par celle-ci, acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPI/219/2019 rendu par le Tribunal des Prud'hommes le 28 juin 2019 dans la cause C/30038/2017.

Au fond :

Confirme le jugement querellé.

Déboute les parties des toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Met à charge de A_____ les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 300 fr. et compensés avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, 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.