

En l'espèce, **n'est pas abusif** le licenciement d'une préparatrice en pharmacie pour vol au détriment de l'employeuse :

- les juges cantonaux n'ont pas établi les **faits** de manière manifestement inexacte, ni omis de prendre en considération certains faits pertinents, ni procédé à des constatations erronées, concernant les transactions suspectes de retour de produits contre remboursement aboutissant, en fonction des présences de différentes employées, à incriminer l'employée (cons. 3) ;
- l'employeuse avait entrepris les **vérifications** que l'on pouvait raisonnablement attendre d'elle et avait procédé au licenciement de l'employée sur la base d'indices sérieux d'actes répréhensibles ; l'employeuse n'avait pas exercé son droit de mettre un terme aux rapports de travail en nuisant à la considération de l'employée ou en la **stigmatisant** de manière inutilement vexatoire vis-à-vis de ses collègues (cons. 4).

#### Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux

Jametti, présidente, Kiss et Rüedi.

Greffier: M. O. Carruzzo.

#### Participants à la procédure

A.,

représentée par Me Thierry Sticher, avocat,  
recourante,

contre

B.,

représentée par Me Olivier Cramer, avocat,  
intimée.

#### Objet

contrat de travail,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 22 mai 2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/4519/2021-5 CAPH/52/2023).

#### Faits :

A.

A.a. A. a été engagée le 1er septembre 1994 en tant que préparatrice dans une pharmacie dont B. est la titulaire en raison individuelle depuis 1997. Son dernier salaire mensuel brut s'élevait à 4'080 fr. pour un taux d'activité de 66 %.

A.b. Le 25 janvier 2019, un nouveau logiciel permettant de gérer informatiquement les encaissements et les stocks a été installé dans la pharmacie.

Les tiroirs-caisses et le coffre de l'entreprise étaient accessibles à toutes les employées, soit une dizaine de pharmaciennes, assistantes en pharmacie, préparatrices en pharmacie et apprenties au cours de la période concernée. Pour enregistrer une opération de caisse, chaque employée devait cliquer sur son nom, lequel apparaissait sur l'écran d'accueil des ordinateurs. Chaque employée était censée s'enregistrer avec son propre nom. Il n'existait toutefois pas de code spécifique ou de badge personnel, de sorte qu'une transaction pouvait être enregistrée avec le profil d'une autre collaboratrice. Le profil utilisé pour une transaction figurait sous forme d'initiales sur les relevés de caisse.

A.c. En mai 2020, la pharmacienne responsable, C., a constaté, sur les rapports de caisse, l'existence de nombreuses opérations douteuses, à savoir des " transactions négatives " relatives à des retours de médicaments ou de produits de pharmacie contre remboursement. Elle a alors procédé avec B. au contrôle systématique des opérations de caisse depuis le 25 janvier 2019, ce qui a permis aux deux intéressées de déceler de nombreuses opérations litigieuses. Afin de déterminer qui était à l'origine de ces transactions douteuses, les deux personnes précitées ont listé les présences des différentes collaboratrices au moment de chaque opération concernée. Il est apparu qu'un grand nombre d'opérations avait été effectué au nom de collaboratrices qui étaient absentes ou en vacances lors des transactions douteuses, raison pour laquelle il était clair que quelqu'un utilisait les initiales d'une autre collaboratrice.

Après des vérifications supplémentaires qui ont nécessité plusieurs semaines, l'employeuse et la pharmacienne responsable ont constaté que A. était systématiquement présente lorsqu'il y avait eu une opération douteuse et qu'aucune transaction litigieuse n'avait été détectée lorsque cette dernière était absente.

A.d. Le 29 juin 2020 s'est tenu un entretien dans le laboratoire de la pharmacie en présence de A., de la pharmacienne responsable, de l'employeuse et de son conseil. A cette occasion, l'employée s'est vu reprocher d'avoir volé dans la caisse, ce qu'elle a contesté. Au cours dudit entretien, A. s'est vu signifier la fin des rapports de travail avec effet au 30 septembre 2020. Elle a été libérée immédiatement de son obligation de travailler et invitée à restituer les clés de la pharmacie et à quitter les lieux sur-le-champ. Dans le courrier de résiliation qui a été remis à A., l'employeuse a indiqué avoir acquis, au terme de ses investigations, la conviction que la prénommée avait commis, seule ou avec l'aide de tiers, des agissements gravement préjudiciables aux intérêts de l'entreprise.

A.e. Par courrier du 6 juillet 2020, l'employée a formé opposition au congé. Elle a contesté les accusations portées à son encontre tout en dénonçant les conditions dans lesquelles elle avait été licenciée, à savoir " dans une pièce ouverte sur la pharmacie, dans laquelle se trouvaient d'autres membres du personnel, ainsi que des clients, ceci en présence de la pharmacienne responsable et d'un avocat ".

Le 30 juillet 2020, l'employeuse a contesté la manière dont l'employée avait décrit son licenciement, en faisant valoir que l'entretien s'était déroulé à l'heure de la fermeture de la pharmacie et à l'écart de la clientèle et des autres collaboratrices.

A.f. A. s'est trouvée en incapacité de travail totale pour cause de maladie du 2 juillet au 13 décembre 2020.

B.

Après une procédure de conciliation infructueuse, A. a assigné son employeuse le 31 mai 2021 devant le Tribunal des prud'hommes genevois en vue d'obtenir le paiement de divers montants (indemnités pour licenciement abusif, tort moral et dommage économique) représentant la somme nette totale de 65'381 fr. 85, intérêts en sus.

En cours de procédure, l'employeuse a informé le tribunal de ce qu'elle avait déposé le 24 septembre 2020 une plainte pénale pour vol à l'encontre de la demanderesse. Elle a requis, sans succès, la suspension du procès civil jusqu'à droit connu sur le sort de la procédure pénale.

Le 5 novembre 2021, l'employeuse a conclu au rejet de la demande. A titre reconventionnel, elle a réclamé le paiement de la somme de 70'789 fr., avec intérêts, à titre d'indemnisation du préjudice subi.

Par jugement du 10 octobre 2022, le Tribunal des prud'hommes genevois a débouté les parties de leurs conclusions respectives.

Statuant par arrêt du 22 mai 2023, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a rejeté l'appel formé par l'employée à l'encontre dudit jugement. Les motifs qui étayent cette décision seront résumés plus loin dans la mesure utile à la compréhension des griefs dont celle-ci est la cible.

C.

Le 26 juin 2023, A. (ci-après: la recourante) a formé un recours en matière civile à l'encontre de cet arrêt. Elle conclut à la réforme de la décision querellée et reprend, en substance, les mêmes conclusions qu'elle a prises devant les instances cantonales.

B. (ci-après: l'intimée) a conclu au rejet du recours.

La cour cantonale s'est référée aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) et au délai de recours (art. 100 al. 1 LTF). Demeure réservée à ce stade la recevabilité, sous l'angle de leur motivation, des griefs soulevés par la recourante.

2.

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). " Manifestement inexactes " signifie ici " arbitraires " (ATF 140 III 115 consid. 2). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient du chef de l'art. 9 Cst. que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2). L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable (ATF 144 III 145 consid. 2).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite faire compléter l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

3.

Dans un premier moyen, la recourante, se plaignant d'un établissement manifestement inexact des faits, reproche à la cour cantonale d'avoir omis de prendre en considération certains faits pertinents respectivement d'avoir procédé à des constatations erronées.

3.1. En l'occurrence, la cour cantonale a retenu que l'intimée avait découvert, en mai 2020, diverses opérations anormales sur certains rapports de caisse. Avec le concours de la pharmacienne responsable, l'intimée avait vérifié chacune des écritures négatives pour la période comprise entre janvier 2019 et juin 2020. Elle avait alors interrogé les collaboratrices dont les initiales avaient été le plus souvent utilisées pour enregistrer lesdites opérations. Or, ces personnes avaient toutes indiqué qu'elles n'étaient pas à l'origine desdites transactions. L'une des personnes concernées avait du reste observé qu'un grand nombre de ces opérations avait été effectué au nom de collaboratrices qui étaient absentes ou en vacances le jour en question. A ce moment-là, l'intimée avait contacté la société qui commercialise le logiciel utilisé par la pharmacie depuis janvier 2019 pour savoir si un dysfonctionnement du système informatique pouvait expliquer ces opérations anormales, ce que ladite société avait exclu, information qui était également corroborée par plusieurs témoignages. Elle était ainsi parvenue à la conclusion qu'une collaboratrice simulait des retours de produits afin de prélever indûment le montant correspondant dans la caisse à des fins d'enrichissement personnel. L'intimée avait alors procédé à l'examen des listes de présence de ses collaboratrices. Cette analyse lui avait permis de se rendre compte que la recourante était la seule employée présente à chaque fois qu'une opération litigieuse était intervenue. A l'inverse, aucune transaction douteuse n'avait eu lieu lorsque l'intéressée ne travaillait pas. Le 25 juillet 2019, la recourante, qui était en congé ce jour-là, était venue à la pharmacie pour y chercher deux articles. Or, ce jour-là, une opération litigieuse avait été détectée une minute après les achats effectués par l'intéressée. Les soupçons de l'intimée et de la pharmacienne responsable s'étaient alors dirigés vers la recourante.

3.2. Dans son mémoire de recours, l'intéressée reproche, tout d'abord, à la cour cantonale de n'avoir pas constaté qu'il n'y avait eu aucune différence de stock ni de perte enregistrée au niveau comptable. Elle fait ensuite valoir que les transactions négatives ont perduré après son départ et qu'une grande partie de ces transactions était liée au fonctionnement interne de l'entreprise.

3.3. A la lecture de l'argumentation développée dans le mémoire de recours, il saute aux yeux que l'intéressée confond le Tribunal fédéral avec une cour d'appel. La recourante se contente, en effet, de soumettre au Tribunal fédéral sa propre version des faits litigieux et d'opposer, sur un mode purement appellatoire, son appréciation personnelle des preuves disponibles à celle opérée par la cour cantonale. Sa critique est dès lors irrecevable.

En tout état de cause, la démonstration effectuée par la recourante est impropre à démontrer le caractère arbitraire respectivement incomplet des constatations de fait de l'autorité précédente. Comme le souligne à juste titre l'intimée, sans être du reste contredite par son adversaire, les opérations litigieuses concernent exclusivement les transactions négatives ayant conduit à des remboursements en espèces sans la moindre explication. En d'autres termes, les transactions négatives, liées au système mis en place au sein de l'entreprise, ayant suscité des mouvements de caisse qui trouvaient une justification - et qui ont effectivement perduré après le licenciement de la recourante - ne sont pas concernées par la présente procédure. En l'occurrence, les vols imputés à la recourante consistent en des prélèvements d'espèces dans les caisses enregistreuses de la pharmacie contrebalancés par de fausses écritures, notamment des retours de produits fictifs ou des ventes inexistantes d'articles ne se trouvant pas en stock. Dans ces conditions, c'est de manière exempte d'arbitraire que la cour cantonale a retenu que les prélèvements en question n'avaient généré aucune différence de stock ni modification au niveau comptable. Quant à l'affirmation de la recourante selon laquelle des transactions négatives injustifiées se seraient poursuivies après son départ, celle-ci relève de la pure conjecture.

4.

Invoquant l'art. 336 CO, la recourante fait grief à la cour cantonale d'avoir nié le caractère abusif de son licenciement.

#### 4.1.

4.1.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, 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; 131 III 535 consid. 4.1). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'art. 335 CO (qui entre ici seule en ligne de compte), que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en oeuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif (arrêt 4A\_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification (arrêts 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2 et les références citées; 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1). L'employeur doit ainsi s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Les démarches à accomplir par l'employeur ne sauraient néanmoins être envisagées de manière abstraite et absolue; elles dépendent au contraire des circonstances concrètes de chaque cas (arrêt 4A\_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3).

La résiliation ordinaire n'est toutefois pas abusive du seul fait qu'en définitive, le cas échéant, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable (arrêt 4A\_694/2015, précité, consid. 2.3). La résiliation ordinaire ne saurait être soumise à des conditions plus strictes qu'un licenciement immédiat pour de justes motifs, régi par l'art. 337 CO; or, en l'état de sa jurisprudence, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon d'un grave méfait puisse justifier un licenciement immédiat (arrêt 4A\_694/2015, précité, consid. 2.3). Le soupçon d'un vol, pour autant qu'il repose sur des indices sérieux et que l'employeur ait dûment accompli toutes les vérifications à attendre de lui, peut donc certainement justifier une résiliation ordinaire parce que celle-ci relève en principe de la liberté souveraine de chaque partie (arrêt 4A\_694/2015, précité, consid. 2.3).

4.1.2. La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2; arrêt 4A\_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2;). Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive; un comportement simplement inconvenant ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt 4A\_3/2023, précité, consid. 4.2).

Il s'agit d'un cas de violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons

ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêts 4A\_3/2023, précité, consid. 4.2; 4A\_694/2015, précité, consid. 2.4).

4.2. En l'occurrence, la cour cantonale a considéré que l'intimée avait entrepris les vérifications que l'on pouvait raisonnablement attendre d'elle et a estimé qu'elle avait procédé au licenciement de la recourante sur la base d'indices sérieux d'actes répréhensibles. Elle a également jugé que l'intimée n'avait pas exercé son droit de mettre un terme aux rapports de travail en nuisant à la considération de la recourante ou en la stigmatisant de manière inutilement vexatoire, vis-à-vis de ses collègues.

4.3. A l'encontre du raisonnement tenu par les juges précédents, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir nié le caractère abusif du congé, alors qu'elle n'avait pourtant pas été entendue avant son licenciement et que la résiliation ne reposait pas sur des motifs sérieux et des investigations insuffisantes.

L'argumentation développée par la recourante, qui mêle de manière inextricable le fait et le droit, ne saurait prospérer. Il appert en effet des constatations souveraines de la cour cantonale - dont l'intéressée ne démontre pas le caractère arbitraire et qui lient partant la Cour de céans - que l'intimée a procédé à d'importantes investigations en vue d'éclaircir la situation, qu'elle avait de sérieuses raisons de nourrir des soupçons à l'encontre de la recourante et que celle-ci a eu l'occasion de s'expliquer lors de l'entretien du 29 juin 2020. La recourante, qui assoit très largement sa démonstration sur des faits qui s'écartent de ceux constatés dans l'arrêt querellé et qui se borne à affirmer que l'existence même d'un vol n'a pas été établie ainsi qu'à soutenir qu'elle aurait dû être entendue avant l'entretien qui s'est soldé par son licenciement, échoue à établir que le motif du congé ou la manière dont celui-ci a été donné seraient abusifs eu égard à l'ensemble des circonstances.

5.

Au vu de ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. La recourante, qui succombe, supportera les frais de la procédure fédérale (art. 66 al. 1 LTF) et versera des dépens à son adverse partie (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'500 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 4'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 20 octobre 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : O. Carruzzo