

En l'espèce, est **abusif** au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO le licenciement d'un travailleur qui avait exigé, après une altercation avec un collègue, que des mesures soient prises à l'encontre de l'agresseur afin qu'il puisse réintégrer l'entreprise après son arrêt maladie.

Composition

Mmes les Juges fédérales

Hohl, présidente, Kiss et May Canellas.

Greffier: M. O. Carruzzo.

Participants à la procédure

A. SA,
représentée par Me Luc-Alain Baumberger,
recourante,

contre

B.,
représenté par Me Yvan Jeanneret, avocat,
intimé.

Objet

contrat de travail,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu

le 1er juillet 2022 par la Chambre des prud'hommes

de la Cour de justice du canton de Genève (C/11018/2020-2, CAPH/98/2022).

Faits :

A.

A.a. Le 18 mars 2004, B. a été engagé pour une durée indéterminée en qualité d'assistant de direction dès le 1er mai 2004 par la société A. SA laquelle exploite notamment le cabaret-dancing " C. " à Genève. Après le temps d'essai, le délai de congé était fixé à deux mois dès la cinquième année de service. Avant la fin des rapports de travail, l'employé percevait un salaire mensuel brut de 5'020 fr. versé treize fois l'an.

A.b. B. a reçu un avertissement le 8 novembre 2011 et a été mis à pied le 30 janvier 2019 en raison notamment d'un manque de ponctualité et du non-respect des consignes de son employeur. Il a reçu plusieurs courriers lui rappelant les tâches qui lui incombaient ainsi que les directives à respecter.

A.c. Le 24 mai 2019, en début de soirée, A. SA a organisé une réunion avec le personnel et les membres de la direction de " C. ". Bien que les versions divergent quant au déroulement de cette séance, il

appert qu'une altercation a eu lieu entre B. et D., qui oeuvrait en tant qu'agent de sécurité et de barman au sein de " C. " et qui est devenu titulaire de la patente dudit établissement à compter du 19 juillet 2019.

A.d. B. s'est trouvé en incapacité de travailler à 100 % du 26 mai 2019 au 31 mars 2020, puis à 30 % jusqu'au 30 avril 2020. Il a bénéficié d'un suivi psychiatrique dès le 6 juin 2019.

Par certificat médical du 29 août 2019, le psychiatre consulté par B. a indiqué que son patient souffrait d'une symptomatologie anxieuse, dépressive et post-traumatique nécessitant un traitement médicamenteux conséquent. A son avis, cet état psychique résultait d'une agression physique subie par B. sur son lieu de travail et de la " minimisation voire le déni des événements de la part de sa hiérarchie ".

A.e. Le 19 juillet 2019, B. a déposé plainte contre D. en raison des faits survenus le 24 mai 2019.

Par ordonnance du 17 novembre 2020, le Ministère public genevois a classé la procédure. Au vu des éléments du dossier et des déclarations des parties, il a retenu qu'une altercation verbale avait eu lieu entre les deux hommes. Cela étant, aucun élément de preuve objectif ne permettait d'accréditer la version du plaignant s'agissant du déroulement précis des faits survenus lors de ladite réunion.

B. a déclaré ne pas avoir recouru contre ladite ordonnance de classement pour des raisons économiques.

A.f. Entre le 31 juillet et le 2 décembre 2019, B. a demandé à A. SA de prendre des mesures à l'encontre de D. afin de préparer son retour au sein de l'équipe eu égard à l'agression qu'il avait subie le 24 mai 2019.

Le 3 décembre 2019, A. SA a contesté l'existence d'une telle agression.

A.g. Le 27 décembre 2019, A. SA a licencié B. pour le 28 février 2020. Le motif du congé invoqué était une restructuration interne.

Le 20 février 2020, l'employé a formé opposition à son licenciement qu'il jugeait abusif.

B.

Après une procédure de conciliation infructueuse initiée le 2 juin 2020, l'employé a assigné A. SA devant le Tribunal des prud'hommes genevois en vue d'obtenir le paiement de la somme totale de 47'630 fr. 10, intérêts en sus, comprenant une indemnité pour licenciement abusif représentant six mois de salaire ainsi qu'une indemnité pour tort moral. Le demandeur alléguait, en substance, avoir été licencié de manière abusive à l'issue du délai de protection contre la résiliation en temps inopportun car il avait demandé à la défenderesse de prendre des mesures visant à le protéger de D. qui l'avait agressé le 24 mai 2019.

Par jugement du 17 août 2021, le Tribunal des prud'hommes genevois a condamné la défenderesse à verser à son ancien employé la somme nette de 15'000 fr., intérêts en sus, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. En bref, il a considéré que le motif de licenciement invoqué n'était pas réel et que le demandeur avait été victime d'un congé-représailles, puisqu'il avait été licencié après avoir vainement requis la mise en place de mesures de protection légitimes.

Saisie d'un appel formé par la défenderesse, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève, statuant par arrêt du 1er juillet 2022, a confirmé le jugement entrepris.

C.

Le 9 septembre 2022, A. SA (ci-après: la recourante) a formé un recours en matière civile à l'encontre de cet arrêt. Elle conclut, principalement, à la réforme de la décision attaquée en ce sens que B. (ci-après: l'intimé) est débouté entièrement des fins de sa demande. Subsidièrement, elle requiert l'annulation de l'arrêt querellé et le renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le Tribunal fédéral n'a pas requis le dépôt d'une réponse au recours.

Considérant en droit :

1.

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse. Demeure réservé l'examen de la recevabilité des différents griefs invoqués 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 s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

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 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). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).

Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier (art. 106 al. 2 LTF; ATF 140 III 86 consid. 2).

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; 134 V 53 consid. 4.3). L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable (ATF 144 III 145 consid. 2).

3.

3.1.

3.1.1. Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).

Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Un licenciement peut notamment être abusif si l'employeur exploite de la sorte sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêt 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1). Le congé est également abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que le cocontractant fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (congé-représailles; art. 336 al. 1 let. d CO).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_638/2020 du 7 mai 2021 consid. 4 et les références citées). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3). En revanche, savoir si le congé est abusif relève du droit (arrêt 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 3.3).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

3.1.2. 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. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne 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 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

L'art. 8 CC règle la répartition du fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve. Lorsqu'il est saisi du grief de violation de l'art. 8 CC, le Tribunal fédéral peut contrôler si l'autorité précédente est partie d'une juste conception du degré de la preuve. En revanche, le point de savoir si le degré requis - dont le juge a une juste conception - est atteint dans un cas concret relève de l'appréciation des preuves, que le Tribunal fédéral revoit uniquement sous l'angle de l'arbitraire (ATF 130 III 321 consid. 5). Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'un fait est établi ou réfuté, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus et le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC devient sans objet (ATF 141 III 241 consid. 3.2; 130 III 591 consid. 5.4).

3.2. La cour cantonale a considéré que le licenciement de l'intimé était abusif. Sur la base des preuves à sa disposition, elle a tout d'abord estimé que l'altercation survenue entre D. et l'intimé n'avait pas été uniquement verbale mais aussi physique. L'autorité précédente a en outre retenu que le motif du congé avancé par la recourante n'était qu'un prétexte, les prétentions légitimes émises par l'intimé constituant le motif réel du licenciement. La recourante n'avait du reste pris aucune mesure visant à protéger la personnalité de l'intimé, nonobstant les demandes formulées en ce sens par ce dernier. Dans ces conditions, le congé devait être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

4.

Dans un premier moyen, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir enfreint son droit d'être entendue en n'examinant pas son argumentation selon laquelle l'autorité de première instance avait violé l'art. 8 CC en procédant à un renversement du fardeau de la preuve au moment de rechercher le motif réel du congé et de déterminer s'il y avait eu ou non une altercation physique entre D. et l'intimé. En argumentant de la sorte, l'intéressée perd de vue que la question du fardeau de la preuve est dénuée de pertinence, dès lors que les juges précédents ont été convaincus, au terme de leur appréciation des preuves, qu'une telle altercation avait bel et bien eu lieu et qu'ils ont réussi à identifier le motif réel du congé. Le grief tiré de violation de l'art. 8 CC tombe manifestement à faux.

5.

Dans un deuxième groupe de moyens, l'intéressée, invoquant l'art. 97 al. 1 LTF, soutient que la juridiction cantonale aurait établi les faits de manière manifestement inexacte et procédé à une appréciation arbitraire des preuves lorsqu'elle a recherché le motif réel du licenciement et qu'elle a constaté qu'une altercation physique entre l'intimé et D. était intervenue le 24 mai 2019.

Dans la mesure où elle s'évertue à démontrer que le motif réel du licenciement était tout autre que celui constaté par la cour cantonale, respectivement qu'il n'y a pas eu d'altercation physique le soir du

24 mai 2019, la recourante oriente exclusivement le débat sur le terrain de la constatation des faits et de l'appréciation des preuves, que le Tribunal fédéral ne revoit que s'il est saisi du grief d'arbitraire dûment invoqué et régulièrement justifié. Or, il saute aux yeux, à la lecture de l'argumentation revêtant un caractère appellatoire manifeste, que l'intéressée confond à l'évidence le Tribunal fédéral avec une juridiction d'appel. Il ne suffit en effet pas d'exposer sa propre vision des choses, à grand renfort d'affirmations péremptoires, pour démontrer que l'appréciation des preuves opérée par la juridiction cantonale serait insoutenable.

Après avoir apprécié attentivement les preuves à sa disposition, la cour cantonale a considéré qu'il y avait bel et bien eu une altercation physique entre l'intimé et D.. En ce qui concerne le motif du congé, elle a souligné que le délai de protection de l'intimé contre le licenciement en temps inopportun avait pris fin le 22 novembre 2019. Or, si la recourante avait déjà connaissance de sa situation financière délicate à ce moment-là, on ne discernait alors pas pour quelle raison elle n'avait pas licencié l'intimé sans attendre. Si en revanche elle ignorait tout de sa baisse du chiffre d'affaires à cette époque-là, il n'était pas crédible qu'elle en ait eu une connaissance plus précise, ou à tout le moins suffisante, durant le mois de décembre 2019, puisque le bouclage des comptes n'était pas encore intervenu, raison pour laquelle elle ne disposait d'aucun motif économique pour licencier l'intimé. Le congé avait en outre été donné après plusieurs échanges de courriers dans lesquels l'intimé avait réclamé à répétition l'adoption de mesures visant à protéger sa personnalité, raison pour laquelle il s'agissait bel et bien d'un congé-représailles.

A la lecture de l'argumentation développée par la recourante, le Tribunal fédéral ne discerne guère sur quels points celle-ci reproche réellement à la juridiction cantonale, sinon par de simples protestations ou dénégations, d'avoir commis une erreur certaine ou d'être parvenue à des constatations insoutenables. L'intéressée se contente, en réalité, de substituer sa propre appréciation des preuves à celle des juges précédents. Sa démonstration ne permet toutefois pas d'établir que les constatations opérées par les juges précédents reposeraient sur une appréciation arbitraire des preuves, étant précisé que la solution à laquelle a abouti l'autorité précédente n'apparaît nullement insoutenable. Il s'ensuit le rejet du grief examiné dans la mesure de sa recevabilité.

6.

Dans un troisième et dernier moyen, la recourante soutient que l'autorité précédente aurait violé l'art. 336 al. 1 CO en qualifiant le congé litigieux d'abusif.

Dans une critique mêlant de manière inextricable les faits et le droit, la recourante fait valoir que l'intimé, en sa qualité de cadre et de supérieur hiérarchique de D., aurait lui-même dû aider son employeur à prendre les mesures nécessaires pour aplanir le conflit interpersonnel. Elle fait en outre valoir que le licenciement n'est pas abusif puisque l'intimé a manifesté son intention de ne pas vouloir revenir travailler. Ce faisant, l'intéressée fonde son argumentation sur des faits qui ne ressortent pas de l'arrêt attaqué. En particulier, il n'est pas établi que l'intimé, engagé en qualité d'assistant de direction, aurait effectivement occupé une fonction de cadre respectivement qu'il aurait été le supérieur de D.. La cour cantonale n'a pas davantage constaté que l'intimé aurait refusé de revenir travailler. Ainsi formulé, le grief examiné ne saurait dès lors prospérer. Pour le reste, on relèvera que la cour cantonale a jugé que les demandes légitimes formulées par l'intimé avaient conduit à son licenciement, de sorte qu'il existait un lien de causalité entre ces deux éléments. Or, déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait, que le Tribunal fédéral ne peut corriger que si elle se révèle arbitraire (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Pourtant, la recourante n'invoque pas l'arbitraire. En tout état de cause, elle ne parvient pas à démontrer que l'autorité précédente aurait versé dans l'arbitraire en retenant un lien de causalité entre, d'une part, le licenciement de l'intimé et, d'autre part, le conflit opposant D. et l'intimé ainsi que les revendications de ce dernier à cet égard. Pour le surplus, la recourante échoue à établir que le congé donné pour le motif établi dans l'arrêt attaqué ne serait pas abusif.

7.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. La recourante, qui succombe, devra payer les frais de la procédure fédérale (art. 66 al. 1 LTF). En revanche, elle n'aura pas à indemniser l'intimé, puisque celui-ci n'a pas été invité à déposer une réponse.

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 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

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 18 octobre 2022

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

La Présidente : Hohl

Le Greffier : O. Carruzzo