

C1 21 192

JUGEMENT DU 24 AVRIL 2023

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile II**

Bertrand Dayer, juge ; Yves Burnier, greffier ;

en la cause

X _____, à A _____/F, demanderesse et appelante, représentée par Maître Basile Couchepin, avocat à Martigny.

contre

Y _____ **SA**, de siège social à B _____, défenderesse et appelée, représentée par Maître Cvjetislav Todic, avocat à Montreux.

(résiliation abusive du contrat de travail ; art. 336 al. 1 let. a CO)

appel contre le jugement du 23 mars 2021 du Tribunal du travail

Procédure

A. Après l'échec d'une tentative de conciliation, X _____ (ci-après : l'employée) a, le 6 novembre 2019, déposé devant le Tribunal du travail une demande contre Y _____ SA (ci-après : la société ou l'employeur) tendant au paiement de 16 800 fr. d'indemnités pour résiliation abusive de son contrat de travail, avec intérêts à 5 % dès le 29 mai 2019.

Dans sa détermination du 13 janvier 2020, Y _____ SA a conclu au rejet de la demande.

Chaque partie a maintenu ses conclusions par écriture respective des 31 janvier et 20 février 2020.

L'instruction a comporté le dépôt et l'édition de pièces, l'audition de témoins et l'interrogatoire des parties.

Lors de la séance du 23 mars 2021, les parties ont campé sur leurs positions.

Statuant le même jour, le Tribunal du travail a rejeté la demande et n'a pas perçu de frais, les parties étant renvoyées à conserver leurs propres dépens.

Dans le délai de dix jours à compter de la communication de cette décision, X _____ a requis une motivation écrite, qui a été remise aux parties le 14 juillet 2021.

B. Cette dernière a interjeté appel de ce jugement le 18 août suivant en concluant à ce que Y _____ SA soit condamnée à lui verser 16 800 fr. d'indemnité pour congé abusif, avec intérêts à 5 % dès le 29 mai 2019.

Le 23 septembre 2021, Y _____ SA a conclu au rejet de l'appel.

I. Préliminairement

1.1 Les décisions finales de première instance de nature patrimoniale peuvent faire l'objet d'un appel au Tribunal cantonal, si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10 000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC ; art. 5 al. 1 let. b LACPC).

Le présent appel est dirigé contre une décision finale prise dans une cause où la valeur litigieuse, selon les dernières conclusions des parties en première instance, se monte à 16 800 francs. Elle ouvre la voie de l'appel (art. 308 al. 2 CPC).

L'appelante a reçu le jugement de première instance le 15 juillet 2021, soit durant les fêtes judiciaires d'été (art. 145 al. 1 let. b CPC). Mis à la poste le 18 août 2021, le mémoire d'appel a été déposé dans le délai légal de trente jours applicable en procédure simplifiée (art. 243 al. 1 et 311 al. 1 CPC), qui a couru dès la fin des fêtes, soit dès le 16 août 2021 (art. 145 al. 1 et art. 146 al. 1 CPC). Il est, sous cet angle, recevable.

1.2 En vertu de l'article 5 al. 2 LACPC, un juge cantonal unique est compétent pour statuer sur l'appel lorsque, comme en l'espèce, la procédure simplifiée était applicable en première instance. Le Tribunal est pour le surplus habilité à statuer sur pièces (art. 316 al. 1 CPC).

1.3. L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance de recours dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le premier magistrat (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si ce dernier pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le premier tribunal. Elle peut ainsi substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (ATF 144 III 462 consid. 3.2.2). Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher d'elle-même, comme une autorité de premier degré, toutes les questions de fait et de droit qui se posent, lorsque les parties ne les soulèvent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

1.4 Sous peine d'irrecevabilité, l'écriture d'appel doit être motivée (art. 311 al. 1 CPC). L'appelant doit y indiquer, de manière succincte, en quoi le tribunal de première instance a méconnu le droit et/ou constaté les faits ou apprécié les preuves de manière erronée (REETZ/THEILER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2016, n. 36 ad art. 311 CPC). Il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés devant l'instance précédente, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision entreprise. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'autorité d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant met en cause et des pièces du dossier sur lesquelles

repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Il doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant le prononcé de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de ladite décision ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'article 311 al. 1 CPC et l'autorité d'appel ne peut entrer en matière (arrêts 5A_488/2015 du 21 août 2015 consid. 3.2.1; 4A_290/2014 du 1^{er} novembre 2014 consid. 3.1).

Dans le cas particulier, l'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir procédé à une mauvaise appréciation des faits de la cause et d'avoir contrevenu au droit fédéral, plus particulièrement à l'article 336 al. 1 CO, en niant le caractère abusif du congé qui lui a été signifié.

II. Statuant en fait

2.1 Y _____ SA est active dans les soins esthétiques. C _____ en est l'unique administratrice, avec signature individuelle (cf. l'extrait du registre du commerce : https://D_____).

La société exploite deux centres de soins sous l'enseigne "E _____", l'un à F _____ et l'autre à G _____ (cf. le site internet de cette enseigne consultable à l'adresse https://www.H_____).

2.2 A partir du 15 novembre 2018, X _____, de nationalité française, a œuvré pour le compte de Y _____ SA en qualité de coiffeuse engagée à plein temps.

2.2.1 Conclu provisoirement le 14 novembre 2018, puis définitivement le 1^{er} février 2019, le contrat passé entre les intéressés prévoyait un salaire de 4200 fr. brut par mois pour 43 heures de travail par semaine, payé douze fois l'an. Dès réalisation des objectifs fixés en terme de chiffre d'affaire (10 800 fr. par mois), l'employée avait droit, en sus, à différentes primes de performance et d'intéressement (10 % du chiffre d'affaire mensuel, 10 % sur la vente de produits et 5 % du chiffre d'affaire généré par les prestations de médecine esthétique ; dossier, p. 20 à 23).

2.2.2 X _____ travaillait principalement sur le site de F _____, qui venait d'ouvrir ses portes, intervenant ponctuellement sur celui de G _____ pour former une jeune collègue à des techniques de coiffure qu'elle ne connaissait pas (dossier, R. 1 et 2 p. 213, R. 13 et 16 p. 215, R. 27 p. 309, R. 37 p. 311).

Elle estime avoir toujours effectué ses tâches de manière professionnelle (dossier, R. 1 p. 305). C _____ le confirme, qui, lors de son interrogatoire en qualité de partie, a indiqué qu'elle avait eu une confiance absolue en cette employée, qu'elle avait pu se reposer sur elle pour la gestion du centre de soins de F _____, ce qui était précieux compte tenu de ses responsabilités et de son emploi du temps chargé, et que les clients étaient très contents d'elle (dossier, R. 3 p. 313).

2.2.3 L'employée a reconnu, lors de son interrogatoire, qu'elle ne croulait pas sous le travail (R. 37 p. 311), ce qui est corroboré par une de ses anciennes collègues, I _____. Cette esthéticienne engagée sur le site de G _____ a déclaré, lors de son audition en qualité de témoin, que le climat général de travail était "triste" car il n'y avait pas beaucoup de clients (dossier, R. 4 p. 218).

2.3 Selon X _____, les rapports de travail, excellents jusque-là, se sont détériorés dès la fin du mois de janvier 2019. En particulier, elle reproche à l'employeur d'avoir provoqué chez elle un important stress en exigeant l'exécution de tâches professionnelles à des heures improbables. Elle en veut pour preuve les trois appels reçus de l'administratrice de Y _____ SA le matin du 24 janvier 2019 entre 5h39 et 5h42 (dossier, all. 2.13 à 2.16 p. 4 et p. 24 ; R. 21 p. 308).

Un certain nombre d'employées de cette société ont été entendues en procédure. Il ressort, en substance, de leur témoignage, que le climat de travail n'était effectivement pas très bon, notamment en raison des variations et du manque de clarté des ordres donnés par C _____, de ses exigences et de son côté autoritaire, ainsi que de ses nombreuses demandes, faites même en dehors des horaires de travail, auxquelles les employées se sentaient tenues de répondre (dossier, R. 6 et 7 p. 206, R. 11 p. 207, R. 7 et 8 p. 210, R. 19 p. 212, R. 5 p. 218, R. 15 p. 219). Selon J _____, K _____ et L _____, le comportement et le style de management de l'administratrice de Y _____ SA a provoqué le départ d'un grand nombre de collaboratrice ainsi que de nombreux arrêts de travail (dossier, R. 11 p. 207, R. 12 p. 211, R. 11 p. 215).

2.4 Pour sa part, X _____ a été en arrêt maladie dès le 18 mars 2019 et son incapacité de travail a duré jusqu'au 31 décembre 2019 (dossier, R. 15 p. 315).

2.4.1 C'est par message WhatsApp envoyé le dimanche 17 mars 2019 que l'employée a porté à la connaissance d'C _____ qu'elle avait une poussée de spondylarthrite la contraignant à un arrêt de travail d'un mois dès le lendemain. Elle précisait, dans ce message, qu'elle avait vu son médecin et qu'elle serait admise à l'hôpital dès la semaine suivante pour recevoir un traitement par perfusion, si celui qui lui avait été prescrit ne calmait pas sa poussée inflammatoire (dossier, p. 27).

Le 18 mars 2019, le Dr M _____, médecin traitant de l'employée, a établi un certificat médical attestant d'une incapacité de travail de 30 jours à compter de cette date, prolongée à trois reprises par la suite, les 19 avril, 20 mai et 20 juin 2019, à chaque fois pour une nouvelle durée de 30 jours (dossier, p. 28, p. 40, p. 48 et p. 55).

Le 21 mars 2019, X _____ a été hospitalisée à l'unité de rhumatologie des N _____, à O _____, pour une durée de 5 jours (dossier, p. 31), ce dont elle a informé C _____ par message WhatsApp du 20 mars 2019 (dossier, p. 30). Le médecin responsable de cette unité a adressé le 28 mars 2019 au médecin traitant de X _____ un compte rendu de cette prise en charge hospitalière (dossier, p. 32 à 33). Il apparaît, à la lecture de ce document, que l'employée présentait, depuis 2012, une spondylarthrite associée à une maladie de Crohn et qu'elle avait été admise dans l'unité de rhumatologie en raison de douleurs aux deux épaules, progressant depuis plusieurs mois, et de lombalgies, assorties de fessalgies bilatérales, douleurs qui évoluaient "dans un contexte de conflit professionnel, avec harcèlement professionnel" et qui rendaient "difficile" la poursuite de son activité professionnelle. Elle présentait, selon ce médecin, "une poussée de sa spondylarthrite dans le cadres de difficultés professionnelles et personnelles".

2.4.2 En réponse à l'envoi WhatsApp de X _____ du 17 mars 2019 l'informant de sa maladie, C _____ lui a adressé, le même jour et par le même biais, un message d'encouragement lui disant, en substance, de bien se reposer et de garder le moral, tout à l'assurant de son amitié (dossier, p. 27).

Le lendemain cependant, elle a envoyé à la commune de F _____ un courrier requérant la suspension de la procédure de demande d'octroi d'un permis de travail pour X _____. Elle se prévalait de ce que cette employée, partie, selon ses dires, de son propre chef le 15 mars 2019 avant de se mettre en arrêt maladie durant un mois, serait informée de son licenciement à son retour (dossier, p. 29). C _____ a confirmé, au cours de son interrogatoire, qu'elle avait, à ce moment-là, pris la décision de se séparer de son employée après son congé maladie, dans le respect des règles en la matière

(dossier, R. 4 p. 313, R. 15 p. 315). Selon ses explications, elle l'avait fait sous le coup de la colère, déçue de l'attitude de X _____ en qui elle avait perdu toute confiance du fait de l'abandon de son poste de travail le vendredi précédent son arrêt maladie, se sentant trahie et déçue par cette employée qui la laissait tomber du jour au lendemain (dossier, R. 4 p. 313). Selon les explications du témoin K _____, C _____ était effectivement très énervée de la défection de X _____ et lui avait dit ne pas du tout croire en la maladie de cette dernière (dossier, R. 9 p. 210).

2.4.3 L'employée conteste tout abandon de son poste de travail. Elle soutient, à l'inverse, avoir travaillé jusqu'au samedi midi - le centre étant fermé l'après-midi -, quand bien même elle ne parvenait plus à coiffer en raison de ses douleurs aux épaules (dossier, R. 15 et 16 p. 307, R. 19 p. 308). Rien au dossier n'autorise à mettre en doute ces explications et les allégations contraires de Y _____ SA ne permettent pas de se convaincre de leur véracité, pour les motifs exposés ci-après.

Alléguant devant les premiers juges que X _____ avait quitté son poste de travail sans aucune explication le vendredi 15 mars 2019 et qu'elle n'était pas venue travailler le samedi 16 mars 2019 (dossier, all. 82 à 84 p. 90), l'employeur n'a pas apporté la moindre preuve de ces faits, pourtant contestés. Selon les déclarations en procédure de son administratrice, deux employées auraient pourtant assisté au départ inopiné de X _____ le vendredi en question, soit "la styliste ongulaire P _____ et [l']esthéticienne Q _____" (dossier, R. 4 p. 313, R. 16 p. 315). Si la styliste ongulaire a bel et bien été entendue comme témoin, elle n'a toutefois pas confirmé l'abandon de poste de X _____ le 15 mars 2019. Tout au plus a-t-elle indiqué, de manière sibylline, avoir été au travail lorsque l'intéressée avait dû aller à l'hôpital (dossier, R. 12 p. 222), ce qui n'équivaut pas encore à un abandon d'emploi. Quant à l'esthéticienne, son témoignage n'a tout simplement pas été requis. L'omission de solliciter l'administration d'une preuve aisée à apporter laisse planer quelques doutes sur l'exactitude du fait tel qu'allégué.

Mais il y a plus, en l'espèce. Y _____ SA a toujours soutenu que C _____ était absente ce vendredi 15 mars 2019 et qu'elle n'avait eu connaissance du départ inopiné de X _____ et de son absence du lendemain que le lundi suivant, à son retour dans l'entreprise, en sorte que c'était dans l'ignorance de cet abandon de poste qu'elle avait échangé de manière amicale avec l'employée à l'annonce de sa maladie par message WhatsApp du 17 mars 2019 (dossier, all. 82 p. 90, all. 89 et 91 p. 91). Ces explications, réitérées dans sa détermination sur l'appel (cf. les chiffres 2.14., 2.15., 2.19., 2.20. et 2.25. de l'écriture du 23 septembre 2021 et p. 10 à 12 de cette même écriture) ne sont

pas convaincantes, car clairement contredites par la propre déposition de son administratrice. Exposant, lors de son interrogatoire, les motifs pour lesquels X _____ avait soi-disant quitté son travail le vendredi 15 mars à 8h30 du matin, elle a indiqué que l'employée, qui désirait s'entretenir avec elle, n'avait pas apprécié devoir attendre la fin du soin qu'elle s'apprêtait à faire pour pouvoir lui parler (dossier, R. 4 p. 313). C _____ a, ce faisant, implicitement reconnu qu'elle était présente sur le lieu de travail de X _____ ce jour-là. Par conséquent, si cette dernière avait effectivement quitté son poste de travail pour les raisons indiquées par C _____, celle-ci n'avait pu qu'en avoir connaissance le jour même. On voit mal, en effet, que les deux autres employées présentes ce jour-là n'aient pas aussitôt informé C _____, à la fin de son soin, du départ intempestif de cette employée, s'il s'était effectivement produit. De même, on voit mal, en pareille hypothèse, qu'en sa qualité d'administratrice unique de l'employeur, elle ne se soit pas inquiétée, le lendemain, de la présence ou non de X _____ à son poste de travail. Ces contradictions avérées sur des points aussi importants que la présence, ou non, de l'administratrice le jour du départ inopiné de l'employée et de la date à laquelle le fait en question a été porté à sa connaissance, ne font que confirmer les doutes nés de l'absence de toutes preuves, pourtant aisées à produire, des faits invoqués.

Il suit de ce qui précède que l'abandon de son poste de travail par X _____ le vendredi précédent son arrêt maladie, en rien étayé au dossier, ne saurait être retenu.

2.5 Pour pallier l'absence de X _____, Y _____ SA n'a pas engagé une nouvelle coiffeuse. Elle s'est contentée de demander à J _____, coiffeuse engagée pour le centre de soins de G _____, de venir travailler à F _____, ce qu'elle a fait durant environ deux mois (dossier, R. 1 p. 205, R. 4 et R. 9 p. 206, R. 9 p. 314). Le transfert de cette employée de G _____ à F _____ est confirmé par K _____, l'esthéticienne qui travaillait dans le centre de soins de F _____ à l'époque des faits (dossier, R. 9 p. 210, R. 15 et R. 16 p. 211, R. 20 p. 212).

L'activité de coiffure de ce centre s'est donc poursuivie malgré l'arrêt maladie de X _____, comme l'ont d'ailleurs reconnu C _____, lors de son interrogatoire, et Y _____ SA, dans sa réponse à l'appel (dossier, R. 19 p. 315 ; écriture du 23 septembre 2021 p. 12).

2.6 Diverses préoccupations liées à son travail ont émaillé l'arrêt maladie de X _____.

2.6.1 Par courrier recommandé du 25 mars 2019, Y _____ SA a exigé la reprise du travail le 28 mars suivant, si aucun certificat médical ne lui était fourni avant le 27 mars 2019 (dossier, p. 34). X _____ lui a aussitôt transmis ce document par message WhatsApp du 26 mars 2019 (dossier, p. 35).

Elle prétend, sans toutefois le démontrer, que ce certificat médical avait déjà été transmis à son employeur, notamment par courrier recommandé, preuve pourtant aisée à rapporter si tel avait été véritablement le cas (dossier, all. 2.28 p. 5 et 2. 29 p. 6 ; R. 5 p. 306).

2.6.2 Par message WhatsApp du 26 mars 2019, l'administratrice de Y _____ SA a rappelé à X _____ qu'elle restait dans l'attente de son permis de travail. Renseignements pris auprès du service concerné, l'employée a informé C _____ par message WhatsApp du même jour que la procédure avait pris beaucoup de retard (dossier, p. 36).

Relancée à plusieurs reprises par son employeur sur cette question (dossier, p. 38, p. 39, p. 276), X _____ a pris contact le 2 mai 2019 avec le service *ad hoc* de la commune de F _____. Elle a appris, à cette occasion, que Y _____ SA avait requis l'annulation de sa demande de permis de travail au motif qu'elle avait quitté son emploi le 15 mars 2019. Informée par message WhatsApp, l'administratrice de la société a nié toute implication de l'employeur dans l'annulation de cette demande, contraignant X _____ à lui adresser un courrier le 3 mai suivant, tendant, notamment, à préciser qu'elle n'avait pas quitté son poste de travail, mais qu'elle était en arrêt maladie (dossier, p. 44 à p. 47, R. 12 p. 307).

2.6.3 Par email du 27 mars 2019, l'employeur a adressé à X _____ un avertissement pour avoir emporté "le fichier des clientes avec les annotations pour leurs couleurs", empêchant, selon lui, le suivi correct de ces dernières. Il y voyait une violation d'une clause essentielle de son contrat de travail (dossier, p. 37).

2.6.4 Par lettre recommandée du 10 avril 2019, Y _____ SA a informé X _____ que son salaire ne lui avait été versé qu'à hauteur de 1600 euros, le solde ayant été retenu en remboursement d'une avance sur salaire faite deux mois avant son arrêt maladie. L'employeur en a profité pour rappeler à l'intéressée qu'elle était attendue à son poste de travail le 19 avril 2019, avec son permis de travail (dossier, p. 38).

Au cours de son interrogatoire, l'employée a reconnu que son employeur avait, en février 2019, réglé l'une de ses dettes privées directement en mains d'un huissier français pour lui éviter une saisie de ses biens (dossier, R. 26 p. 309).

2.6.5 Le 2 mai 2019, X _____ a reçu un décompte de la R _____ (ci-après : R _____) établissant sa prestation de libre passage au 30 avril 2019, date de sortie de cette institution de prévoyance (dossier, p. 42). Renseignements pris auprès de R _____, il lui a été indiqué que l'administratrice de Y _____ SA leur avait annoncé qu'elle avait quitté la société en date du 15 avril 2019 (dossier, p. 43).

2.7 Il ne fait guère de doute que ces différents événements survenus au cours de son arrêt de travail ont été source d'inquiétudes pour X _____. En particulier, le constat selon lequel son employeur s'était adressé tant aux autorités administratives qu'à son institution de prévoyance en indiquant qu'elle avait quitté son emploi, alors qu'elle n'était qu'en arrêt maladie, n'a pu que la questionner quant aux réelles intentions de ce dernier à son égard et la déstabiliser, à un moment où elle était déjà vulnérable en raison de son état de santé. Preuve en est le courrier qu'elle s'est sentie obligée de lui adresser le 3 mai 2019 pour rectifier les faits et préciser qu'elle n'avait pas quitté son poste de travail, mais qu'elle était en arrêt maladie.

Quant à prétendre que ces tourments n'ont fait qu'aggraver son état de santé, comme le fait X _____ en procédure (dossier, R. 4 p. 306), il y a un pas que le juge de céans ne saurait franchir. Rien au dossier ne vient, en effet, étayer ces dires -notamment pas le compte rendu de la prise en charge hospitalière de l'employée du 28 mars 2019, qui est intervenue avant les tracasseries énumérées ci-dessus -, en sorte que l'on ne saurait les tenir pour établis.

2.8 Le 29 mai 2019, Y _____ SA a résilié le contrat de travail qui la liait à X _____ pour le 30 juin 2019 (dossier, p. 51). L'employée s'est opposée au congé qui lui a été signifié par lettre du 26 juin suivant (dossier, p. 57).

2.8.1 Sur requête de cette dernière, agissant par l'intermédiaire de son conseil, la société a précisé comme suit les motifs de ce licenciement par lettre du 28 juin 2019, également rédigée par son avocat (dossier, p. 59 et 60) :

"Partant, le licenciement notifié à votre mandante le 29 mai 2019 repose exclusivement sur des motifs économiques et organisationnels au sein de l'entreprise, laquelle ne pouvait plus se permettre de sacrifier pour une durée indéterminée l'une des activités du centre de soins exploité."

En substance, elle expliquait qu'elle avait été contrainte de renoncer à fournir l'une des prestations du centre en raison de la maladie de son employée, qu'elle avait choisi de ne pas la remplacer, même temporairement, conservant l'espoir qu'elle reprenne son poste à brève échéance, et que, sans perspective de retour à court terme après deux mois et demi d'incapacité de travail, elle avait dû se résoudre à résilier le contrat de travail qui les unissait.

2.8.2 Le 12 juin 2019, les parties ont passé une transaction judiciaire par devant l'autorité de conciliation en matière de droit du travail pour toutes les prétentions découlant du contrat de travail (indemnités journalières, heures supplémentaires, indemnités maladie et droit aux vacances), X _____ se réservant expressément le droit de déduire en justice ses prétentions en allocation d'une indemnité pour congé abusif (dossier, p. 52).

III. Considérant en droit

3. L'appelante reproche aux premier juges d'avoir nié indûment le caractère abusif de la résiliation de ses rapports de travail en procédant à une mauvaise appréciation des faits de la cause, contrevenant, ce faisant, à l'article 336 CO. Selon elle, en effet, le licenciement qui lui a été signifié l'a été en raison de sa maladie, elle-même provoquée par le comportement de l'appelée, soit pour des motifs qui ne sont pas dignes de protection au sens de cette disposition, et non pas pour des causes économiques ou organisationnelles, comme invoqué par l'intéressée.

3.1 Un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties en respectant le délai de congé légal ou contractuel (art. 335 al. 1 CO). Le principe de la liberté de résiliation s'applique donc. Il n'est en principe pas nécessaire d'avoir des motifs particuliers pour pouvoir résilier le contrat. La liberté de résiliation trouve toutefois ses limites dans l'interdiction de l'abus au sens des articles 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références).

3.1.1 Selon l'article 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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. La maladie est une raison inhérente à la

personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation.

3.1.1.1 Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'article 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur, telle celle découlant de l'article 328 al. 1 CO en cas de harcèlement psychologique ou de mobbing (ATF 123 III 246 consid. 5 ; arrêt 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les arrêts cités ; PERRENOUD, Commentaire romand, 3^{ème} éd., 2021, n. 19 ad art. 336 CO ; PORTMANN/RUDOLPH, Commentaire bâlois, 7^{ème} éd., 2020, n. 6 ad art. 336 CO). Si celui-ci a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie et s'il a été toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de la disposition précitée, ce dernier ne peut pas en tirer argument pour licencier le travailleur, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2a ; arrêts 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1 et 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

3.1.1.2 La jurisprudence définit le mobbing 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, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêt 4A_215/2022 précité consid. 3.1 et les arrêts cités).

3.1.2 Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est

le cas, le congé n'est pas abusif (arrêts 4A_215/2022 précité consid. 4.1 et les arrêts cités).

3.1.3 En vertu de l'article 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (arrêt 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 5.3.1 et les arrêts cités). 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. Selon le Tribunal fédéral, 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 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 p. 703 ; plus récemment arrêt 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5).

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 4A_437/2015 précité consid. 2.2.5 et les arrêts cités).

3.2 En l'occurrence, l'appelée a justifié le licenciement signifié le 29 mai 2019 à l'appelante en expliquant qu'elle avait tablé sur une reprise de son travail à brève échéance, en sorte qu'elle ne l'avait pas remplacée, même temporairement, renonçant à fournir l'une des prestations du centre de soins en raison de cette maladie, et que, faute de perspective de retour à court terme, elle avait dû se résoudre à résilier le contrat de travail qui l'unissait à elle. Elle s'est donc prévaluée de raisons économiques et organisationnelles pour motiver le congé.

L'appelante ne prétend pas qu'un tel motif de licenciement est constitutif d'abus. Elle soutient, par contre, qu'il n'est pas le motif réel de la résiliation des rapports de travail entre elle et l'appelée.

3.2.1 Selon elle, le congé ne lui a été donné qu'en raison de sa maladie.

L'appelante en veut notamment pour preuves les lettres adressées par l'appelée à l'administration communale de F _____ et à son institution de prévoyance, ainsi que les déclarations de son administratrice en procédure. Invitée à expliquer les raisons qui l'ont conduite à requérir la suspension de la procédure d'octroi d'un permis de travail

en faveur de l'appelante aussitôt après avoir eu connaissance de son arrêt de travail, cette dernière a reconnu avoir été déçue et s'être sentie trahie par l'attitude de l'employée -dont elle ne croyait pas en la maladie, selon ce qu'a rapporté un témoin -, et avoir effectivement pris la décision, sous le coup de la colère, de se séparer d'elle après son congé maladie, dans le respect des règles en la matière. Quant à la motivation du congé donnée par lettre du 28 juin 2019, il convient de donner acte à l'appelante qu'elle se heurte partiellement aux faits tels que circonscrits, en tant qu'elle mentionne la renonciation de l'appelée à fournir l'une des prestations du centre de soins en raison de sa maladie. En effet, il a été retenu que l'activité de coiffure du centre de soins de F _____ s'était poursuivie malgré cet arrêt maladie grâce à un transfert d'une employée du site de G _____ à celui de F _____.

Déterminer si ce sont là des indices suffisants au sens de la jurisprudence rappelée ci-dessus (cf. consid. 3.1.3) pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation avancé quelques mois plus tard par l'appelée souffre cependant de rester indécis, compte tenu du sort qu'il convient de toute façon de réserver à cet argument. Même si l'on devait retenir, avec l'appelante, que le vrai motif de la résiliation du contrat de travail intervenue le 29 mai 2019 a été son incapacité de travail, le congé donné n'en serait pas pour autant abusif, au vu des considérations qui suivent.

3.2.2 Il est constant que ce dernier est intervenu après la période de protection de trente jours accordée par l'article 336c let. b CO à une employée, qui, comme c'est le cas de l'appelante, tombe malade au cours de la première année de service.

Or, on l'a rappelé ci-avant (cf. consid. 3.1.1.1), la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'article 336c CO n'est en principe pas abusive. Ce n'est que si cette incapacité de travail trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur que le congé signifié pour cette raison devient abusif. Tel n'est cependant pas le cas en l'espèce, quoi qu'en dise l'appelante, qui, à tort, pense pouvoir fonder une telle violation sur la base du compte rendu de sa prise en charge hospitalière établie le 28 mars 2019 par le médecin responsable de l'unité de rhumatologie des N _____, de même que sur la base des déclarations faites en procédure par ses collègues de travail.

Celle-ci ne peut en effet rien tirer du rapport médical en question, dont les premiers juges ont, à raison, dénié toute force probante. Il est de jurisprudence bien établie que la valeur convaincante d'un tel document émanant du médecin traitant d'une partie au procès est dérisoire, compte tenu du lien thérapeutique et de la relation de confiance qui unit les

intéressés, et qui, selon l'expérience, pousse celui-ci à se positionner plutôt en faveur de son patient en cas de doute (cf. arrêt 4A_424/2019 du 31 octobre 2019 consid. 3.1 et les arrêts cités ; CHRISTINAT, L'expertise en matière de responsabilité médicale, *in* François Bohnet et Anne-Sylvie Dupont (éd), L'expertise en procédure, 2022, n. 39 p. 151 et l'arrêt cité sous note de bas de page n. 66). On ne saurait donc déduire du constat d'un "contexte de conflit professionnel, avec harcèlement professionnel" l'existence avérée d'un cas de mobbing. On ne peut pas plus inférer un lien de causalité entre les "difficultés professionnelles" relatées dans ce document et la poussée de spondylarthrite dont a été victime l'appelante, puisque, de l'avis même du médecin qui l'a établi, celle-ci progressait depuis plusieurs mois et était, de plus, aussi en rapport avec des difficultés personnelles. De fait, il a été établi que l'appelante était en proie, à cette époque-là, à des difficultés financières telles qu'une saisie de ses biens était prévue, laquelle n'a pu être évitée que par le versement d'une avance de salaire par l'appelée directement en mains d'un huissier français. Ces événements n'ont certainement pas manqué de contribuer à générer chez l'appelante le stress qu'elle dit avoir été préjudiciable à sa santé, compte tenu de ses antécédents médicaux. Confrontée à cette absence de preuves, celle-ci tente vainement dans son appel de faire reproche aux premiers juges de n'avoir pas investigué de manière plus approfondie cette question, en se prévalant de la maxime inquisitoire sociale applicable à la présente cause. Sa critique est toutefois sans consistance car, contrairement à ce qu'elle pense, cette maxime n'impose nullement au juge qu'il se livre à des investigations de sa propre initiative. Comme sous l'empire de la maxime des débats, les parties se doivent de recueillir elles-mêmes les éléments du procès. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondant soient précisément énumérés, avec d'autant plus de retenue cependant lorsque, comme c'est le cas en l'occurrence, les parties sont représentées par un avocat (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 et les références).

L'appelante ne peut rien tirer non plus des témoignages de ses anciennes collègues de travail. Même en retenant, sur la base de leurs déclarations, que le climat de travail n'était guère favorable en raison, principalement, du comportement et du style de management de l'administratrice de l'appelée, qui, par son manque de clarté, ses variations dans les ordres donnés, ses nombreuses demandes formulées en dehors des horaires de travail, ses exigences et son côté autoritaire a provoqué le départ d'un grand nombre de collaboratrice ainsi que de nombreux arrêts de travail, la violation de ses obligations par l'employeur n'en serait pas pour autant établie à satisfaction de droit. On l'a dit (cf. consid. 3.1.1.2 ci-dessus), il n'y a pas mobbing du seul fait qu'il règne une

mauvaise ambiance de travail ou qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs, comme cela semble avoir manifestement été le cas de l'administratrice de l'appelée. Encore faut-il, pour que de tels agissements et propos constituent un cas de mobbing, qu'ils aient eu pour effet d'isoler, de marginaliser, voire d'exclure la personne qui en a été victime de son lieu de travail. Or, cette hypothèse n'est pas démontrée, en l'espèce. Aucun des témoignages recueillis en procédure n'a fait état d'un comportement de l'administratrice de l'appelée constituant une déstabilisation de la personne de l'appelante, allant jusqu'à son élimination, et l'intéressée elle-même ne le prétend pas. En particulier, le stress découlant de son activité professionnelle, invoqué par l'appelante pour soutenir que sa maladie avait été provoquée par l'appelée, n'a pas conduit à la marginalisation de l'intéressée sur son lieu de travail. Il est dès lors irrelevante que le médecin qui a établi le rapport médical du 28 mars 2019 a cru bon de qualifier le contexte professionnel dans lequel évoluait les douleurs de l'appelante de "harcèlement professionnel", la compréhension commune de cette notion ne se confondant pas nécessairement avec la signification juridique du harcèlement psychologique, seule définition qui compte lorsqu'il convient de s'assurer d'une éventuelle violation des obligations de l'employeur découlant de l'article 328 al. 1 CO.

Il n'en va pas différemment des tracasseries provoqués par les agissements de l'administratrice de l'appelée durant l'incapacité de travail de l'appelante, qualifiés à juste titre d'inadéquats par les premiers juges. Il ne suffit pas, pour démontrer l'existence de propos et d'agissements hostiles ressortissant au harcèlement psychologique, qu'un supérieur hiérarchique n'ait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs, comme cela a très clairement été le cas de l'appelée durant le congé maladie de l'appelante. En tout état de cause, dès lors qu'il n'a pas été établi que ces agissements ont retardé la guérison de l'appelante, on ne saurait en déduire que son incapacité prolongée est due à une atteinte à sa personnalité contraire à la disposition précitée.

Il suit de ce qui précède que, même si l'on devait tenir le motif avancé par l'appelée dans sa lettre du 28 juin 2019 pour fallacieux, la véritable raison du licenciement de l'appelante tenant uniquement à sa maladie, le congé donné n'en serait pas pour autant abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO, l'incapacité de travail prolongée de l'employée, qui a perduré au-delà du délai de protection de l'article 336c CO, ne trouvant nullement sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur. Ainsi, l'autorité précédente

n'a pas enfreint l'article 336 al. 1 CO en niant le caractère abusif de la résiliation des rapports de travail.

3.2.3 Le grief de l'appelante doit être rejeté et le jugement entrepris peut être purement et simplement confirmé.

4. Il reste à statuer sur le sort des frais (cf. art. 318 al. 3 CPC).

4.1 Conformément à l'article 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires (TAPPY, Commentaire romand, 2^e éd., 2019, n. 10 ss ad art. 114 CPC ; RÜEGG/RÜEGG, Commentaire bâlois, 3^e éd., 2017, n. 2 art. 114 CPC).

4.2 Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne pas les dépens en faveur de la partie adverse (cf. RVJ 2014 consid. 4.1 et les références ; URWYLER/GRÜTTER, in Brunner/Gasser/Schwander [édit.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 2^{ème} éd., 2016, n. 2 ad art. 114 CPC).

Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC - qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 145 III 153 consid. 3.2.2 ; 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) - les dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante.

Le sort de la cause dispense le juge de céans de revoir la question des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*), laissés à la charge de chacune des parties aux termes du jugement entrepris, ce qui n'est pas remis en cause en appel. Il est donc renvoyé aux motifs exposés par les premiers juges sur cette question (cf. consid. 2.b du jugement du 23 mars 2021).

Quant à ceux de deuxième instance, vu le sort réservé aux conclusions prises par l'appelante en procédure d'appel, il se justifie de lui faire supporter les frais d'intervention de son adverse partie. Eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelée - qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction et le dépôt d'une réponse à l'appel de 14 pages, dont 8 pages de détermination sur les faits allégués par l'appelante, mais ayant nécessité préalablement la lecture de la déclaration d'appel de 22 pages – l'indemnité de dépens doit être globalement arrêtée à 1500 fr., TVA et débours compris (art. 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

Par ces motifs,

Prononce

1. L'appel est rejeté et le jugement du Tribunal du travail du 23 mars 2021 est confirmé.
2. Il n'est pas perçu de frais.
3. X _____ versera à Y _____ SA une indemnité de 1500 francs à titre de dépens pour la procédure d'appel.

Sion, le 24 avril 2023