

# **GE\_GERICHTE CAPH/141/2010 vom 17. August 2010**

GE Cour de justice, 2010-08-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_141\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_141_2010)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/141/2010 du 17 août 2010

IT: GE\_GERICHTE CAPH/141/2010 del 17 agosto 2010

## **Regeste**

Résumé: Sur appel de T, cuisinier, la Cour confirme la décision des juges de première instance et refuse pour les mêmes motifs d'allouer à T des indemnités pour tort moral et licenciement abusif. La Cour estime que les qualités fondamentales de T ne sont pas remises en cause. Toutefois, après sa nomination à la tête de la production, il a commencé à rencontrer des difficultés d'ordre organisationnel. T n'a pas maîtrisé le passage d'une charge pratique à une charge plus administrative et n'a pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés. Ainsi notifié pour des motifs liés directement aux performances de l'entreprise et aucunement pour une raison inhérente à la personnalité de T, le licenciement n'est pas abusif. Concernant l'indemnité pour tort moral, la Cour considère que les accusations de mobbing ne sont pas établies. Les enquêtes ont permis d'établir que T avait bien été l'objet de railleries lors des séances de cadres mais que ces remarques ne dépassent pas ce qui est courant dans des environnements professionnels soumis à une pression économique constante. De ce fait, E n'a pas pu violer ses obligations contractuelles découlant de l'art. 328 CO.

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP), y compris les pièces nouvelles produites (306A LPC, applicable par renvoi de 11 LJP).

### **E. 1.2**

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce (art. 1 al. 1 LJP).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5560/2009-2 - 10 -

\* COUR D'APPEL \*

### **E. 2**

Il est rappelé que, en vertu des art. 8 CC et 186 LPC, chaque partie doit, à défaut de prescriptions contraires, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

### **E. 3.1**

Les parties ont été liées par un contrat de travail de durée indéterminée que chacune des parties pouvait résilier (art. 335 al. 1 CO). La résiliation est toutefois abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui donne le congé.

### **E. 3.1.1**

L'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie en particulier d'abusif le congé 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. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie et la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les arrêts cités). Il appartient à la partie qui a reçu son congé d'apporter la preuve d'une situation visée par l'art. 336 al. 1 CO; comme la preuve du motif réel du licenciement peut être délicate à apporter, la jurisprudence admet que le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé a présenté des indices susceptibles de faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur; celui-ci est alors contraint d'établir ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine p. 703 et les références).

### **E. 3.1.2**

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'étant pas exhaustive, l'abus du droit de résiliation peut également se révéler dans des situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 132 III 115 ; 131 III 535). Ainsi, l'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation ; il peut surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. En particulier, une violation manifeste du devoir imposé à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) en relation avec le licenciement peut caractériser l'abus.

### **E. 3.1.3**

Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5560/2009-2 - 11 -

\* COUR D'APPEL \*

cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, 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 (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est

généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). Les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4), qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73; plus récemment arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1).

#### **E. 3.1.4**

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5560/2009-2 - 12 -

\* COUR D'APPEL \*

par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a p. 75).

#### **E. 3.2**

L'appelant fait grief aux premiers juges de n'avoir pas retenu le caractère abusif de son licenciement et d'avoir ignoré les actes de mobbing à son encontre. Plus précisément, il soutient que l'intimée lui a abusivement signifié son congé alors qu'il faisait preuve depuis longtemps d'un fidèle dévouement, quand bien même un manque de personnel patent ne lui permettait pas de faire face à l'importante charge de travail attribuée à son secteur. A cela s'ajoute que son employeur, qui n'a pas réagi pour que cessent les railleries dont il faisait l'objet, a violé ses obligations découlant de l'art. 328 CO.

##### **E. 3.2.1**

En l'espèce, les qualités fondamentales de l'appelant, collaborateur apprécié depuis 1981, ne sont pas remises en cause; il a gravi tous les échelons hiérarchiques de l'entreprise et rempli ses fonctions à la satisfaction de son employeur à tout le moins jusqu'en 2006. Toutefois, après sa nomination à la tête de la production en juin 2006, il a commencé à rencontrer des difficultés d'ordre organisationnel. Responsable d'une division d'une septantaine de personnes et confronté à une charge de travail conséquente, ainsi qu'à une lourde pression

économique pour atteindre les résultats escomptés, il n'a pas réussi à faire face à l'austérité instaurée par son employeur pour rester compétitive en raison de la baisse du secteur de l'aviation depuis 2005, notamment au regard de la réduction du personnel fixe et du recours à des employés auxiliaires. Ainsi, la gestion de la tension et du stress par l'équipe de production ne s'est pas avérée optimale, s'agissant notamment des aspects pratiques liés à la confection des repas VIP, fort délicate, et à l'aménagement des horaires du personnel. Progressivement défaillant aux yeux de sa direction dans ses nouvelles fonctions, l'appelant n'a pas maîtrisé le passage d'une charge pratique à une charge plus administrative et n'a pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés. Certes, son cahier des charges n'a pas été expressément modifié, mais il n'est pas contesté que son nouveau rôle dans l'entreprise l'amenait à assumer davantage de travail administratif et le plaçait dans une fonction essentiellement exécutive. Or, il est indéniable que, malgré toute sa bonne volonté et ses efforts, son adaptation s'est avérée insuffisante et que, par conséquent, l'intimée était en droit de lui signifier son congé, conformément au principe de la liberté de résiliation des rapports de travail, au motif que ses carences professionnelles ne lui permettaient plus de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5560/2009-2 - 13 -

\* COUR D'APPEL \*

mener à bien sa charge au sein de l'entreprise et affectaient, dans une activité de production en chaîne, les services qui succédaient directement au sien. Ainsi, notifié pour des motifs liés directement aux performances de l'entreprise et aucunement pour une raison inhérente à la personnalité de l'appelant, le licenciement querellé ne se révèle, de ce point de vue, pas abusif.

### **E. 3.2.2**

Les accusations de mobbing reprises en appel ne sont pas établies. Les enquêtes ont certes permis d'établir que l'appelant avait bien été l'objet de railleries lors des séances de cadres, mais ces remarques telles qu'elles apparaissent à la procédure, bien que regrettables, ne dépassent pas ce qui est courant dans des environnements professionnels soumis à une pression économique constante. Constatées par le seul témoin L, de surcroît non décrites quant à leur nature ou leur intensité, elles ne sauraient dans l'ignorance de plus de détails, être constitutives, à elles seules, au sens de la doctrine précitée, du moindre harcèlement psychologique. De plus, il ne ressort pas du dossier que ces "piques" étaient adressées à l'appelant personnellement et auraient eu pour but de l'isoler de son environnement professionnel, ni que ce dernier se serait plaint ouvertement à la direction de ces remarques, mais plutôt qu'elles révélaient les difficultés de son service, qui affectaient le fonctionnement de ceux lui succédaient dans la chaîne de production. Dans ces circonstances, on ne saurait tenir pour établis les actes de mobbing allégués, de sorte que l'intimée n'était pas dans l'obligation d'agir pour protéger la personnalité de son employé. La preuve des actes de mobbing n'ayant pas été rapportée, l'intimée n'a pu violer ses obligations contractuelles découlant de l'art. 328 CO et le licenciement dont se plaint l'appelant ne peut être qualifié d'abusif pour ce motif, ni lui ouvrir la voie à une réparation du tort moral. Le jugement sera ainsi confirmé.

### **E. 4**

L'émolument d'appel sera laissé à la charge de l'appelant, qui succombe dans ses conclusions (art. 78 LJP).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.