

# **GE\_GERICHTE CAPH/145/2009 vom 22. Oktober 2009**

GE Cour de justice, 2009-10-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_145\\_2009](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_145_2009)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/145/2009 du 22 octobre 2009

IT: GE\_GERICHTE CAPH/145/2009 del 22 ottobre 2009

## **Regeste**

Résumé: T, qui avait été engagé en qualité de collaborateur au sein d'un des services passagers de l'aéroport, reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait subi des actes de mobbing. En effet, selon lui, ses supérieurs le gratifiait de mépris en ne le saluant pas ou en refusant son aide pour des tâches banales. Ce mépris se manifestait également par le fait qu'il n'avait jamais été promu et que des remarques sur son âge avaient été faites lorsqu'il avait été question de le promouvoir. La Cour relève toutefois que les reproches adressés à T étaient fondés. Par conséquent, le licenciement qui s'en est suivi ne se révélait nullement abusif. En effet, l'agressivité et la grossièreté de T ainsi que le non respect du planning et des horaires ne sont pas compatibles avec la fonction qu'il occupait. Dans ce contexte, les premiers juges ont à juste titre débouté T de ses prétentions pour licenciement abusif et tort moral. Le jugement est ainsi confirmé par la Cour.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la Chambre d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 al. 1 LJP).

### **E. 2**

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.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19140/2007 - 3 - 11 -

\* COUR D'APPEL \*

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 l'arrêt cité). 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).

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 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).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19140/2007 - 3 - 12 -

\* COUR D'APPEL \*

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. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. 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).

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 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). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 s.; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36).

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. 1er CO) en relation avec le licenciement,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19140/2007 - 3 - 13 -

\* COUR D'APPEL \*

peut caractériser l'abus. En revanche, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant, car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (ATF np 4C.25/2006du 21 mars 2006).

### **E. 2.1**

L'appelant reproche, en premier lieu, au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait subi des actes de mobbing. En effet, ses supérieurs le gratifiait de mépris en ne le saluant pas ou en refusant son aide pour des tâches banales. Ce mépris se manifestait également par le fait qu'il n'avait jamais été promu et que des remarques sur son âge avaient été faites lorsqu'il avait été question de le promouvoir. En outre, en lui signifiant un dernier avertissement en mars 2007, alors que selon l'accord conclu avec les syndicats en 2006, les avertissements avant 2006 n'avaient pas à être pris en compte, son employeur avait cherché à le dénigrer. Cette attitude qu'il qualifiait de mobbing avait été à l'origine d'une sévère dépression. Celle-ci l'avait rendu moins tolérant à l'égard de ses collègues ou clients difficiles.

### **E. 2.2**

Il n'est pas ressorti des enquêtes que les supérieurs de l'appelant ne le saluaient pas lorsqu'ils le croisaient ni qu'ils auraient refusé son aide dans des tâches banales. Le directeur de la succursale de Genève a, au contraire, expliqué qu'il s'attachait, lorsqu'il croisait un collaborateur, à le saluer et à lui serrer la main. Lors de la soirée de fin d'année, il se plaçait à l'entrée de la salle afin d'essayer de saluer un maximum de collaborateurs. Néanmoins, compte tenu du nombre de ceux-ci (450), il n'arrivait pas à serrer la main à tous. S'il ne peut ainsi être exclu que le directeur de l'intimée n'ait pas salué à cette occasion personnellement l'appelant, rien ne permet de retenir que cela reposait sur une démarche intentionnelle du premier de ne pas s'adresser au second ou de l'isoler. Le témoin M\_\_\_ a d'ailleurs qualifié les relations de l'appelant avec ses supérieurs hiérarchiques de très bonnes. L'appelant ne se plaint, au demeurant, pas de l'attitude de sa "superviseuse" qui est la seule personne dont les témoins s'accordent à dire qu'elle pouvait - avec tout le monde - être parfois quelque peu

brusque (témoins M\_\_\_, O\_\_\_).

Certes, l'appelant a fait part de son sentiment d'être méprisé et pas reconnu de la part de ses supérieurs au témoin O\_\_\_. Cette dernière a indiqué avoir été surprise qu'en huit ans d'activité pour l'intimée, l'employé n'ait pas été promu. Celui-ci lui avait fait part de sa frustration à cet égard; il n'avait pas évoqué d'autres problèmes à l'encontre de sa hiérarchie. L'appelant avait également fait part de ses espoirs de promotion au témoin N\_\_\_. Il n'est cependant pas établi, ni même rendu vraisemblable, que l'intimée aurait empêché l'appelant d'accéder à un poste plus élevé dans la hiérarchie. Son supérieur direct, D\_\_\_, a expliqué que lorsque

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19140/2007 - 3 - 14 -

\* COUR D'APPEL \*

l'appelant était venu le voir, car il souhaitait postuler pour un poste d'agent de coordination, il l'avait assuré de son soutien et encouragé à lui adresser un courrier, ce que celui-ci n'avait toutefois jamais fait. En 2000, K\_\_\_, qui avait engagé l'appelant, lui avait proposé un poste de business development manager. L'appelant, qui se plaint de ne pas avoir été promu, ne soutient cependant pas avoir présenté sa candidature pour ce dernier poste ni d'ailleurs pour un autre. Le témoignage de M\_\_\_, qui a relevé que lorsque avaient été discutés à des réunions de staff les postes à repourvoir, elle n'avait pas été suivie quand elle avait articulé le nom de l'appelant et l'âge de celui-ci avait été mis en exergue, doit être apprécié, à cet égard, avec retenue. En effet, ce témoin a déclaré avoir quitté l'intimée en 2005 en raison, notamment, de la mauvaise ambiance de travail et du fait qu'il y avait du "copinage" concernant l'avancement, exprimant ainsi une certaine frustration, en particulier quant à ses possibilités d'avancement. Il convient cependant de relever que ce témoin n'a pas indiqué que la candidature de l'appelant avait, dans une situation concrète, été injustement rejetée. Il apparaît au contraire que l'appelant n'a pas présenté sa candidature pour des postes qui auraient pu l'intéresser. Dans ces conditions, il ne peut être reproché à son employeur, dont le directeur et le supérieur direct l'avaient encouragé à déposer sa candidature, de l'avoir empêché de gravir les échelons de la hiérarchie interne. Il n'y a pas de raison de douter du sentiment d'injustice, d'ailleurs également constaté par son médecin (témoin A\_\_\_), que l'appelant ressent ni de la souffrance que ce sentiment a engendrée chez lui. Le dossier ne permet cependant pas de retenir que celui-ci trouve son origine dans l'attitude de l'intimée. Le psychiatre de l'appelant a d'ailleurs indiqué que son patient lui avait donné des indications générales quant au manque de considération qu'il ressentait, mais pas d'informations concrètes.

Enfin, l'intimée reconnaît qu'à la suite de l'accord trouvé en 2006 avec les syndicats, elle s'était engagée à ne pas tenir compte des avertissements qui avaient été adressés aux employés avant 2006. Des avertissements donnés en 2003 et 2004 ont toutefois été évoqués dans le courrier du 22 mars 2007. Cet élément ne suffit cependant pas à retenir que l'intimée aurait adopté à l'égard de l'appelant une attitude de harcèlement ou le dénigrant. Partant, le premier grief est infondé.

### **E. 2.3**

En prolongement de son premier grief, l'appelant soutient que la qualité de son travail avait pâti en raison du mobbing qu'il avait subi. L'intimée commettait ainsi un abus de droit en le

licenciant en raison de manquements induits par la violation de ses propres devoirs contractuels.

L'employeur a averti l'appelant le 22 mars 2007 en raison de deux incidents récents, à savoir le comportement agressif de l'appelant à l'égard de plusieurs

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19140/2007 - 3 - 15 -

\* COUR D'APPEL \*

passagers à l'embarquement d'un vol de C\_\_\_, d'une part, et, d'autre part, le fait que l'appelant avait sermonné haut et fort, devant des passagers, des jeunes collègues. L'une de celles-ci en avait été choquée et s'en était ouverte à son supérieur, les larmes aux yeux (témoin D\_\_\_). Début juin 2007, l'appelant s'était, à nouveau, montré très agressif à l'égard d'un collaborateur du Service desk de N\_\_\_ au Canada, à qui il avait raccroché le téléphone au nez après l'avoir grossièrement insulté (pièce 12 int., témoin D\_\_\_). Début août 2007, lors d'un contrôle de situation, le supérieur de l'appelant s'était rendu compte que celui-ci ne se trouvait pas à son poste de travail et qu'une longue file d'attente s'était formée devant les guichets. L'appelant avait, par ailleurs, également début août quitté son poste de travail 30 à 40 minutes avant l'heure à laquelle il était autorisé à le quitter (témoin D\_\_\_).

L'appelant ne conteste pas ces reproches dans son acte d'appel. Il expose uniquement que ses manquements avaient résulté du mobbing qu'il avait subi et qui l'avait rendu moins calme et tolérant à la contrariété. Or, dès lors que, comme cela vient d'être examiné plus haut (consid. 2.2), l'appelant n'a pas fait l'objet de mobbing par l'intimée ou ses employés, il ne peut imputer la responsabilité de ses écarts de comportement à son employeur.

Par ailleurs et comme l'a relevé le Tribunal, les reproches adressés à l'appelant n'étaient pas de pures prétextes ni fictifs, ce que l'employé ne soutient d'ailleurs pas, et le licenciement fondé sur ceux-ci ne se révèle nullement abusif. En effet, l'agressivité et la grossièreté de l'appelant ainsi que le non respect du planning et des horaires ne sont pas compatibles avec la fonction qu'il occupait, le check-in constituant, comme l'a indiqué le directeur genevois de l'intimée, la carte de visite de la société cliente de l'intimée. Par conséquent, les premiers juges ont à juste titre débouté l'appelant de ses prétentions pour licenciement abusif et tort moral. Le jugement sera ainsi confirmé.

### **E. 3**

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.