

GE_GERICHTE CAPH/150/2007 vom 24. September 2007

GE Cour de justice, 2007-09-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_150_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/150/2007 du 24 septembre 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/150/2007 del 24 settembre 2007

Regeste

Résumé: La Cour annule le jugement du Tribunal. Elle retient que T n'a pas fait l'objet de harcèlement moral de la part du directeur de E, ainsi qu'elle le prétendait. En effet, selon elle, le directeur n'aurait eu de cesse de dénigrer le personnel, notamment en lui demandant d'écrire une lettre justificative et en confiant aux employées des tâches subalternes ménagères, ayant entraîné le départ de trois collaboratrices. Or, la Cour estime que les principaux reproches que l'intimée a réussi à démontrer ne concernent qu'une seule journée, lors de laquelle elle s'est trouvée confrontée à un mouvement d'humeur de son patron, exprimant son mécontentement et le faisant relayer par le directeur de la société ; elle n'a pas supporté cette attitude, raison pour laquelle elle a rompu immédiatement les rapports de travail. Les prétentions en réparation du tort moral de T sont en conséquence écartées par la Cour.

Erwägungen

E. 1

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi, il est partant recevable selon les art. 56 ss de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP).

E. 2

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO. La juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP), ainsi qu'à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile), l'intimée étant domiciliée à Genève et ayant travaillé en cette ville.

E. 3

L'appelante conteste tant l'existence d'un harcèlement psychologique que celle d'un lien de causalité entre l'état de l'intimée et le prétendu harcèlement.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, 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.

Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Il y a harcèlement psychologique (mobbing) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792, et les références citées ; WYLER,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8206/2006 - 4

E. 3.2

Dans le cas présent, il est admis que les relations professionnelles entre les parties se sont déroulées à la satisfaction de celles-ci pendant de nombreuses années et, à tout le moins, jusqu'au début 2005. Aucun problème n'a été signalé par les employées de l'appelante, de manière formelle, jusqu'à l'annonce par l'intimée de sa démission le 26 mai 2005. Les enquêtes n'ont par ailleurs pas démontré de façon claire à partir de quel moment la surcharge de travail a été mal ressentie par les employées de l'appelante, les dates et le nombre de départ n'étant pas établis.

Il apparaît dès lors que les principaux reproches que l'intimée a réussi à démontrer ne concernent qu'une seule journée. En effet, le 26 mai 2005, elle s'est trouvée confrontée à un mouvement d'humeur de son patron, exprimant son mécontentement de l'étranger et le faisant relayer par le directeur de la société ; elle n'a pas supporté cette attitude, raison pour laquelle elle a rompu immédiatement les rapports de travail. Pour le surplus, l'intimée n'a pas réussi à prouver la réalité des actes que révèle principalement sa psychothérapeute, qui n'est pas un témoin mais un relais de ses plaintes, qu'elle n'a pas pour mission de remettre en cause. Il y a également lieu de relever que le témoin G___, qui mentionne des griefs similaires à ceux de l'intimée, a toutefois reconnu que le climat de travail, moins bon qu'auparavant, n'était cependant pas tendu. Pour sa part, H___, autre employée féminine de l'appelante, n'a formulé aucun reproche à l'adresse de son employeur. On ne trouve donc pas, dans la description des conditions de travail des témoins, la volonté d'une personne cherchant à isoler ou à exclure l'intimée sur son lieu de travail, ni d'enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8206/2006 - 4

E. 8

* COUR D'APPEL *

Droit du travail, pp. 237 ss). La victime est placée souvent dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être 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 toutefois pas de 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.

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003 ; ATF 126 III 395).

E. 9

* COUR D'APPEL *

Il n'y a en définitive aucun élément concret pour soutenir la thèse de mobbing de l'intimée, tel que cela résulte des preuves recueillies dans son entourage professionnel.

Les éléments externes qui sont censés aller dans le sens de sa thèse n'ont pas de force probante suffisante pour infirmer les éléments internes relevés ci-dessus. Ainsi, l'attestation de sa psychologue fait état de difficultés professionnelles et d'état anxieux, toutefois sans parler de mobbing.

Les prétentions de l'intimée en réparation du tort moral doivent donc être écartées, les manœuvres topiques relevant du mobbing dont elle se plaint n'ayant pas été démontrées, quand bien même son employeur s'est montré particulièrement inélégant et injustement insistant dans sa volonté d'obtenir une lettre d'explications manuscrite, qui n'avait pas lieu d'être et que ne justifiait que l'orgueil déplacé de celui qui la demandait, ainsi qu'en atteste le fait qu'il entendait la classer sans vouloir s'en servir.

Le jugement entrepris sera par conséquent réformé.

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