

GE_GERICHTE CAPH/159/2014 vom 14. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_159_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/159/2014 du 14 octobre 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/159/2014 del 14 ottobre 2014

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le présent appel, formé dans les délai et forme prévus par la loi, est recevable (art. 311 al. 1 CPC; valeur litigieuse : 35'493 fr. 65).

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal une violation de son droit d'être entendu et de son droit à la preuve en raison du refus de protocoler la réponse du témoin K_____. Il demande la réaudition de celui-là. L'intimée s'y oppose. Le premier juge pouvait procéder à une appréciation anticipée des preuves, puisque le témoin avait reconnu n'avoir pas toujours été aimable avec l'appelant.

E. 2.1

L'art. 316 al. 3 CPC habilite l'autorité d'appel à administrer des preuves, ayant pour objet des faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC). Les faits pertinents sont ceux propres à influencer la solution juridique de la contestation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_229/2012 du 19 juillet 2012 consid. 4). Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. accorde aux parties le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à leur détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves et de se déterminer à leur propos (ATF 136 I 265 consid. 3.2, 135 II 286 consid. 5.1, 129 II 497 consid. 2.2). Cette garantie inclut le droit à l'administration des preuves valablement offertes, à moins que le fait à prouver ne soit dépourvu de pertinence ou que la preuve apparaisse manifestement inapte à la révélation de la vérité. Par ailleurs, le juge est autorisé à effectuer une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles et, s'il peut admettre de façon exempte d'arbitraire qu'une preuve supplémentaire offerte par une partie serait impropre à ébranler sa conviction, refuser d'administrer cette

- 7/11 -

C/18114/2012-3 preuve (ATF 136 I 229 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3, 130 II 425 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_481/2013 du 26 mars 2013 consid. 3.2.1.1).

E. 2.2

En l'espèce, compte tenu de la prise en considération par le Tribunal du fait que le témoin manquait de disponibilité envers l'appelant et qu'il y avait eu entre eux des échanges vifs et froids, et par appréciation anticipée des preuves, il ne se justifie pas d'ordonner la mesure probatoire sollicitée. L'audition du témoin apparaît de surcroît inutile. A supposer en effet

que celui-ci vienne confirmer "qu'il ne partirait pas en vacances" avec l'employé, il résulte du raisonnement qui va suivre que cela ne serait pas de nature à modifier la conviction de la Cour.

E. 3

L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait subi une atteinte à sa personnalité et à sa santé au sens de l'art. 328 CO du fait des méthodes de management modernes utilisées à son endroit de façon excessive et humiliante. Les discussions vives et froides avec ses superviseurs, les déclarations contradictoires des témoins quant au temps consacré aux explications qui lui ont été données et aux difficultés rencontrées, les "racontars" non explicités, et les remarques sur sa façon de s'asseoir étaient autant d'indices du travail de déstabilisation et de disqualification subi. A son sens, l'écart dans l'appréciation de ses qualités professionnelles entre ses deux employeurs ne procédait pas uniquement du nouveau style de management. Contrairement à ce qu'avait retenu le Tribunal, il avait informé sa hiérarchie de l'attitude critiquable de son superviseur lors de l'entretien du 29 septembre 2011. L'intimée nie toute atteinte à la personnalité de l'appelant, qui ne s'est pas adapté au changement d'employeur et à l'intégration des nouvelles procédures.

E. 3.1

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 (art. 328 al. 1 CO). Les biens protégés par l'art. 328 CO sont notamment la santé des travailleurs et leur intégrité physique et psychique, ainsi que leur sphère privée, leur image, leur dignité, ou encore certaines libertés personnelles (ATF 130 II 425 consid. 3.3).

Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 351 consid. 4 dd).

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. 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

- 8/11 -

C/18114/2012-3 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 137 III 303 consid. 2.2.2; ATF 130 III 699 consid. 5.1). 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).

Lorsqu'un employé est atteint dans sa santé ou son honneur par un collègue de travail ou un supérieur hiérarchique, il doit porter les faits à la connaissance de l'employeur lorsqu'il peut supposer que celui-ci les ignore. S'il s'en abstient, on peut déduire de sa part une renonciation à s'en prévaloir (GE: CA 24 11 1989, JAR 1990 p. 183).

L'"atteinte", au sens des art. 28 ss CC est réalisée par tout comportement humain, tout acte de tiers, qui cause de quelque façon un trouble aux biens de la personnalité d'autrui en violation des droits qui la protègent (ATF 120 II 369). L'atteinte est illicite à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC). Le harcèlement psychologique, ou 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. 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2).

- 9/11 -

C/18114/2012-3 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1). Dans un contexte de fusion, la nouvelle direction peut devenir plus dure et autoritaire et se montrer plus exigeante dans son appréciation des prestations de l'employé, y compris à l'endroit d'un subordonné ayant précédemment obtenu un certificat de travail élogieux. Selon le Tribunal fédéral, de tels éléments ne permettent pas de retenir une attitude hostile spécifiquement dirigée contre le subalterne dans l'intention de l'isoler, de le marginaliser et de l'exclure (arrêt du Tribunal fédéral 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.5). Encore faut-il pouvoir reprocher à l'employeur d'avoir imposé un style de direction et des exigences très sévères entraînant une pression excessive, de nature à entraîner, selon l'expérience de la vie, une dégradation de la santé psychique d'une personne exposée à une telle situation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.5).

E. 3.2

En l'espèce, il n'a pas été démontré que l'intimée aurait imposé un style de direction et des exigences très sévères entraînant une pression excessive, de nature à entraîner, selon l'expérience de la vie, une dégradation de la santé psychique de l'appelant. Il est établi, au contraire, que l'appelant a éprouvé des difficultés d'adaptation au nouveau système informatique et que l'intimée était fondée à lui reprocher ses erreurs répétées d'inattention, établies par les témoignages et non contestées, de sorte que ses remarques ne relèvent pas

du harcèlement psychologique. L'intimée a convoqué l'appelant pour lui rappeler ses exigences et l'inviter à y répondre dans un certain délai. Dans ces conditions, ni le style de direction ni les critiques de l'intimée ne relèvent du harcèlement psychologique. Il est également établi que les relations entre l'appelant et son superviseur n'étaient pas bonnes, et que celui-ci n'était pas suffisamment disponible pour fournir des explications. S'agissant de cette mésentente, l'intimée a entendu les préoccupations de l'appelant exprimées à l'entretien du 29 septembre 2011 et y a répondu en l'autorisant à en référer directement à E_____. Le seul fait que le supérieur hiérarchique n'ait pas satisfait pleinement aux devoirs de disponibilité qui lui incombent ne relève pas encore du harcèlement psychologique, lequel doit dès lors être nié dans le cadre de la relation avec le superviseur. Il est inexact de prétendre que le travail de l'appelant était exempt de critique, aux dires de ses collègues. En réalité, seul I_____ s'est montré élogieux, tout en

- 10/11 -

C/18114/2012-3 relevant que les lacunes de l'appelant constituaient un frein lorsqu'il était en face de la clientèle, objectivant ainsi les reproches de l'intimée. Les "racontars" évoqués par l'appelant à son encontre n'ont pas été établis. Cela étant, il ne peut pas être reproché à l'intimée d'être à l'écoute des employés qui lui rapporteraient des difficultés dans l'exécution de leur travail. Enfin, la critique relative au manque de tenue sur un siège ne revêt pas un caractère humiliant, mais se justifie sur le plan commercial pour une société qui veut donner une certaine image de rigueur auprès de sa clientèle. Au vu des considérations qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré qu'en l'absence d'atteinte à la personnalité, les prétentions de l'appelant en réparation de son tort moral n'étaient pas fondées. La décision entreprise sera ainsi confirmée.

E. 4

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC, art. 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 11/11 -

C/18114/2012-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 février 2014. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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