

GE_GERICHTE CAPH/168/2015 vom 5. Oktober 2015

GE Cour de justice, 2015-10-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_168_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/168/2015 du 5 octobre 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/168/2015 del 5 ottobre 2015

Erwägungen

E. 1.1

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 (art. 308 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

- 17/32 -

C/17318/2013-3

En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal (art. 124 let. a LOJ, E 2 05).

E. 1.2

En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance étant supérieure à 10'000 fr.

Le présent appel a en outre été déposé dans la forme prescrite par la loi et dans le délai légal. Partant, il est recevable. La Chambre des prud'hommes dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

E. 2

2.1.1 Le congé est abusif, au sens de l'art. 336 al. 1 CO, 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 (let. a); parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d). L'article 336 CO concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70; ATF 123 III 246 consid. 3b). La liste des cas de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Le grief du caractère abusif suppose toutefois que les raisons invoquées aient un degré de gravité comparable à celui des circonstances que l'art. 336 CO mentionne expressément (ATF 132 III 115 consid. 2.1 = JdT 2006 I 152; DUNANT, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 11 ad art. 336CO). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5). L'article 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, est la disposition légale centrale pour déterminer les autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus à l'art. 336 CO. Le congé est abusif dans tous les cas où, avant

de procéder au licenciement, l'employeur a enfreint les obligations découlant de l'art. 328 CO en ne prenant pas les mesures adéquates pour protéger ledit travailleur (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 2007, n. 3 ad art. 336 CO). 2.1.2 Est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle ne présente un lien avec le rapport de travail. Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps

- 18/32 -

C/17318/2013-3 inopportun (art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5 = JdT 1998 I 300; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2; DUNANT, op. cit., n. 30 ad art. 336 CO). Le congé est abusif lorsque le travailleur est licencié en raison d'une incapacité de travail provoquée par une faute de l'employeur (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 3 ad art. 336 CO). Les cas dans lesquels l'employeur est juridiquement responsable de l'empêchement du travailleur sont limités (arrêt du Tribunal fédéral 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2; DUNANT, op. cit., n. 30 ad art. 336 CO). Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Il y a harcèlement psychologique 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 solution?, in AJP/PJA 1998, p. 792; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 348). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à la disposition précitée (ATF 125 III 70 consid. 2a). La résiliation du contrat de travail d'un employé qui a été harcelé sera considérée comme abusive lorsque le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie dont l'employeur se prévaut lors de la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2; DUNANT, op. cit., n. 30 ad art. 336 CO). 2.1.3 L'abus peut également résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 10 décembre 2012 consid. 2.2). Il faut dans ce cas que l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation ou, de manière plus générale, qu'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1; 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1; WYLER, op. cit., p. 649). En revanche, un comportement de l'employeur qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.2; 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2). Ainsi, ne rend pas abusif le congé, le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur, par exemple en lui reprochant d'avoir agi déloyalement et divulgué des secrets d'affaires. Seules des circonstances

- 19/32 -

C/17318/2013-3 aggravantes, telles que la communication à des tiers de déclarations attentatoires à la personnalité sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif ; la communication à l'avocat du travailleur ne suffit pas à ce

titre (arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.3). 2.1.4 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 115 II 484 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4P.334/1994 du 7 juillet 1994; STEIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993 I 360). 2.1.5 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Celle-ci est fixée en équité par le jugement, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'éventuelle action en justice doit ensuite être introduite dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 1 et 2 CO). 2.1.6 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). La finalité de cette protection est de permettre au travailleur de bénéficier d'un délai de résiliation complet en sus des périodes de protection pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi (arrêt du Tribunal fédéral 4D_6/2009 du 7 avril 2009 consid. 3 = JdT 2010 I 96). Dans la mesure où il n'affecte pas la capacité du travailleur de rechercher un nouvel emploi, un empêchement ne permet pas au travailleur de se prévaloir de la protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, s'il est limité à un poste, un employeur ou une situation particulière au travail. En effet, le travailleur n'est nullement entravé dans la recherche d'un nouvel emploi et il bénéficie de l'intégralité de son délai de congé pour s'y consacrer (WYLER, op. cit. p. 686; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7ème éd., 2012, n. 8 ad art. 336c CO).

- 20/32 -

C/17318/2013-3

E. 2.2

En l'espèce, l'appelante réclame le paiement de 28'134 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. L'appelante a été licenciée le 23 mai 2013. L'intimée invoquait son incapacité de travailler depuis le 19 novembre 2012 qui semblait appeler à perdurer et le fait qu'aucune des parties n'entendait maintenir les rapports de travail. Il convient dans un premier temps d'examiner si, comme l'allègue l'appelante, l'intimée est responsable de son incapacité de travail.

E. 2.2.1

L'appelante allègue que ses relations avec H_____ étaient marquées par le malaise et la dépendance et que l'intimée n'aurait pas pris les mesures appropriées pour protéger sa personnalité dans ce cadre. Il ne fait pas de doute que les rapports de l'appelante avec sa

supérieure dépassaient le cadre professionnelle, cette dernière l'ayant notamment aidée à rédiger de courriers personnels et déposée en voiture à son parking. L'allégation, au demeurant contestée, qu'H_____ lui demandait de l'aider à porter ses courses quand elle la ramenait en voiture, ne constitue pas un indice d'harcèlement. Si l'appelante s'est plainte une fois auprès de L_____ de l'intérêt de sa supérieure pour ses activités d'un weekend, il n'en reste pas moins que l'appelante a visiblement consenti au fait que, au cours des plus de 20 ans de leur collaboration, sa relation avec H_____ dépasse le cadre professionnel, l'invitant notamment à son domicile. Ce seul fait permet de douter de l'existence d'une relation de dépendance, justifiant des mesures de protection par l'employeur. S'agissant des prêts sus-évoqués, ils étaient en général approuvés par la direction. Ne révèle ainsi pas non plus une situation d'harcèlement, le fait qu'H_____ ait aidé l'appelante à obtenir, de l'intimée, des avances de salaire et des prêts, étant précisé que les taux de ceux-ci situés entre 1.9 et 5.8%, en moyenne de 3.6%, apparaissent raisonnables. Cette aide pour obtenir des prêts, parfois importants (15'000 fr.), tend plutôt à démontrer une volonté d'H_____ de maintenir l'appelante en poste, plutôt que de la harceler pour la pousser à la porte. La prétendue influence négative d'H_____ est au demeurant contestée tant par la collègue de bureau de l'appelante, I_____, que par F_____. Certes J_____ a évoqué la forte influence qu'H_____ exerçait sur les membres de son équipe, en accordant des congés, des avances de salaire ou des prêts, sans le consulter, et le fait que l'appelante s'était plainte auprès de lui de ce comportement. Or, ce témoignage doit être pris en compte avec circonspection. En effet, alors que J_____ indique qu'H_____ n'avait aucune compétence en matière comptable, de ressources humaines et de gestion, l'intimée affirme que cette dernière menait de manière irréprochable le service et était à son service depuis 1969.

- 21/32 -

C/17318/2013-3 Ainsi, l'appelante n'a pas amené le commencement d'une preuve d'un harcèlement à son encontre. Rien ne justifiait donc une intervention de l'intimée pour protéger son employée contre sa supérieure. Des enquêtes, il apparaît, bien plutôt, que c'est la personnalité de l'appelante qui était difficile. Elle pouvait ainsi avoir des sautes d'humeurs de plusieurs jours, supportait difficilement l'autorité et prenait certains collègues de haut (audition de I_____, K_____ et H_____).

E. 2.2.2

p. 309; 130 III 699 consid. 5.1 p. 704). Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74 s.; voir aussi ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; arrêt 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 125 III 70 consid. 3a). 3.1.3 Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral (DUNANT, op. cit., n. 27 ad art. 336a CO). Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Il en va ainsi de propos à caractère sexuel et de gestes déplacés tenus par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une de ses employées, laquelle subit une atteinte particulièrement grave à sa santé physique et psychique. Il en est de même

des reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresse au travailleur à l'occasion de son licenciement, ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (WYLER, op. cit., p. 661).

E. 2.2.3

L'appelante considère ensuite avoir été insultée, par l'usage du qualificatif " salope " par F_____, le 15 novembre 2012. A cette date, cet administrateur, l'appelante, sa collègue, sa supérieure et une apprentie discutaient des employés qui déposaient des plaintes " pour un oui ou un non ". Dans ce cadre, F_____ lui a dit " Madame A_____, c'est comme si on vous disait vous êtes une salope. Vous n'iriez pas faire un procès pour ça. ". Ces phrases se réfèrent clairement à une situation hypothétique et l'usage du terme " salope " ne constitue donc pas une insulte à l'égard de l'appelante. Cela apparaît d'autant plus évident, à la lumière du contexte particulier de la discussion. En effet, ces phrases ont été prononcées dans le cadre d'une discussion non professionnelle entre collègues et, contrairement aux allégations de l'appelante, les enquêtes ont permis de déterminer qu'il était usuel pour les employés et les membres de la direction d'avoir de telles discussions (audition de F_____ et H_____), l'appelante reconnaissant avoir déjà eu une discussion similaire quelques semaines avant le 15 novembre 2012. Le ton de la discussion était au demeurant détendu, l'appelante indiquant qu'elle avait ironisé en disant que ce phénomène de plainte devenait " comme aux Etats-Unis ". Avant de prononcer les mots litigieux, l'administrateur avait demandé à l'appelante " Vous permettez Madame A_____?", indiquant ainsi que ces prochains propos pouvaient paraître, sortis du contexte, inappropriés. L'appelante avait alors haussé des épaules, laissant à F_____ croire qu'elle lui donnait une certaine marge de manœuvre dans son discours. Comme l'a indiqué F_____ dans son audition, le but était d'utiliser une analogie par l'absurde, afin de souligner précisément l'absurdité du comportement des employés qui déposaient plainte pour un rien et l'estime qu'il avait pour l'appelante. A la lumière des enquêtes, il apparaît en outre que personne d'autre que l'appelante n'avait été choquée par les propos de l'administrateur et que l'appelante elle-même n'apparaissait pas, aux yeux des personnes présentes, particulièrement choquée par ceux-ci. Par ailleurs, contrairement à ce que l'appelante affirme dans son mémoire d'appel, si son médecin traitant l'a effectivement mise en arrêt maladie le 16 novembre 2012, il ne l'a adressée à un psychiatre qu'à mi-janvier 2013, soit après les événements des 10 et 11 janvier 2013. Il apparaît ainsi clairement que l'intimée n'a pas failli, à l'occasion de l'entretien du 15 novembre 2012, au respect et aux égards qu'elle doit à ses employés, alors que l'appelante a gravement mésinterprété le sens des propos de F_____.

E. 2.2.4

Au-delà de la grossière mauvaise compréhension par l'appelante des propos de F_____, son comportement subséquent apparaît en outre contradictoire.

- 23/32 -

C/17318/2013-3 Ainsi, alors qu'elle demandait, dans un courrier du 30 novembre 2012, un entretien avec l'administrateur-président de l'intimée, qui n'était pas impliqué dans l'épisode litigieux, l'appelante a refusé catégoriquement de répondre aux appels de sa supérieure hiérarchique qui tentait de comprendre son absence, prétendant qu'elle ne pouvait pas prendre ses appels car elle était en arrêt maladie. Par ailleurs, l'appelante, partie en arrêt maladie le 16 novembre 2012, n'a jamais cherché à lever le malentendu existant, en

contactant sa supérieure hiérarchique ou F_____ afin de clarifier la situation, étant précisé que ledit administrateur a indiqué en audience qu'il était désolé que l'appelante n'avait pas compris ses propos.

E. 2.2.5

Il apparaît certes que la première réponse écrite du 18 décembre 2012, sous la plume de la supérieure hiérarchique de l'appelante, n'était pas adéquate, dans la mesure où elle se limitait à indiquer que le président de l'intimée ne comprenait pas le contenu du courrier, ni la raison pourquoi il lui était adressé. En tenant compte des vacances de fin d'année, une réponse plus complète a cependant suivi peu de temps après, le 15 janvier 2013, dans laquelle l'intimée contestait la compréhension de l'intimée de l'évènement du 15 novembre 2012 et expliquait qu'il n'y avait pas eu intention d'insulte. Cette deuxième réponse n'apparaît de surcroît pas tardive, dans la mesure où les enquêtes ont déterminé que l'intimée a tenté de joindre régulièrement l'appelante par téléphone, que celle-ci n'a jamais donné suite à ses appels, même quand ils concernaient des informations professionnelles nécessaires à l'intimée et que cette dernière a organisé une réunion le 11 janvier 2013, pour discuter de la situation, à laquelle l'appelante n'a pas assisté. On ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir cherché à contacter son employée par téléphone, ne sachant pas, à l'époque, qu'elle subissait une dépression. On peut d'ailleurs douter que l'appelante elle-même se savait en dépression à cette date, n'ayant été prise en charge par sa médecin-psychiatre qu'à partir du 29 janvier 2013.

E. 2.2.6

Il n'apparaît pas non plus que l'intimée ait failli à protéger son employée dans le cadre de l'épisode des 10 et 11 janvier 2013. Il découle en effet des enquêtes que l'intimée a adressé un courriel à l'appelante pour la prévenir du déplacement du rendez-vous fixé initialement le 10 janvier, au 11 janvier 2013. L'appelante a indiqué ne pas l'avoir reçu à temps. Dès lors que l'appelante a choisi elle-même de prévenir l'intimée de la prolongation de son arrêt maladie par courriel, l'usage de ce moyen de communication n'apparaît pas critiquable. Si l'appelante a certes été invitée à rentrer à la maison quand elle s'est présentée le 10 janvier afin de revenir pour l'entretien du lendemain, rien, en dehors des

- 24/32 -

C/17318/2013-3 allégations de l'appelante, ne permet de déterminer qu'elle aurait été renvoyée manu militari des locaux de l'intimée, E_____ ayant témoigné qu'aucune instruction dans ce sens n'avait été donnée à la secrétaire du bureau du personnel, l'audition de N_____ n'ayant au surplus pas été requise. On ne saurait pas non plus reprocher à l'intimée de n'avoir pas informé l'appelante du but de la réunion du 11 janvier 2013. Celle-ci n'avait pas non plus requis de connaître ce but. Ainsi, si, comme elle l'allègue dans son mémoire d'appel, l'appelante a, à tort ou à raison, craint le pire de cette réunion, on ne saurait distinguer aucune responsabilité de l'intimée dans la crise de nerfs que l'appelante a eu peu avant ladite réunion ou son arrêt maladie subséquent.

E. 2.2.7

Des développements ci-dessus, il apparaît que l'intimée n'a pas failli à son devoir de protection de son employée et qu'elle n'est pas responsable de son arrêt maladie. Dès lors, le congé ne saurait être abusif du seul fait qu'il a été prononcé en raison de la longue absence de l'appelante de son travail, l'intimée n'ayant pas exploité les conséquences de son prétendu

défaut de protection de la personnalité de l'appelante. Il n'est, à ce titre, pas pertinent que la médecin-psychiatre et le médecin-conseil de l'assurance aient constaté un lien entre la dépression de l'appelante et son milieu professionnel. En effet, comme constaté ci-dessus l'appelante n'a pas été harcelée et n'a pas été insultée le 15 novembre 2012. Le fait que l'appelante considère, à tort, que tel est le cas, ne suffit pas à rendre l'employeur responsable de son arrêt maladie subséquent.

E. 2.3

Il reste à examiner si le congé est abusif en raison de la façon dont il a été donné.

E. 2.3.1

L'appelante se plaint en substance que l'intimée lui a annoncé, par courrier du 15 janvier 2013 déjà, que le rapport de confiance était rompu alors que, selon elle, ses "torts" se limitaient à son courrier du 30 novembre 2012 et à son refus de répondre aux appels et propositions de rendez-vous de son employeur. Or, du point de vue de l'intimée, à cette date, l'appelante était en arrêt maladie depuis deux mois à la suite d'une déclaration faite dans une discussion informelle qu'elle considérait à tort comme une insulte et refusait toute communication avec son employeur, notamment concernant des questions professionnelles (mot de passe, etc.). Il n'apparaît dès lors pas disproportionné pour l'intimée de considérer que le rapport de confiance était rompu.

- 25/32 -

C/17318/2013-3

E. 2.3.2

L'appelante se plaint ensuite que, dans un courrier du 20 mars 2013, l'intimée a refusé de prendre des mesures et qualifié les intentions de l'appelante de purement financières. S'agissant des mesures, la Chambre des prud'hommes a constaté ci-dessus l'absence de manquement de l'intimée et donc l'absence de nécessité de mesures. Au demeurant, alors qu'elle demandait à être protégée, l'appelante refusait toute rencontre ou interaction avec son employeur permettant à celui-ci de déterminer quel type de mesures elle demandait. Par ailleurs, le courrier du 20 mars 2013 n'indique pas que les intentions de l'appelante seraient purement financières. Il se limite à indiquer que ses intentions sont obscures et que l'intimée n'osait imaginer que l'appelante cherchait à exploiter son incapacité de travail pour obtenir des dédommagements indus, étant précisé que son attitude laissait envisager le contraire. Le jugement sur les intentions de l'appelante était donc hypothétique. Enfin, l'appelante avait à cette date obtenu un certificat intermédiaire, constitué un avocat, nouvellement évoqué une prétendue situation de harcèlement et demandé une réunion entre conseils des parties. Il apparaît donc raisonnable que l'intimée ait considéré que l'appelante avait l'intention de chercher un nouveau travail et de négocier la fin de son contrat de travail, indépendamment de la formulation effective de prétentions financières. Il y a lieu de souligner d'ailleurs que son conseil avait déjà négocié un accord relatif à la fin des rapports de travail d'un autre employé de l'intimée.

E. 2.3.3

Enfin, on ne saurait pas non plus voir un traitement particulièrement dégradant dans le fait que l'intimée a confirmé uniquement le 7 juin 2013 que l'organisme de règlement des litiges était P_____, alors que la demande de cette information avait été formulée le 5 avril 2013 et que le licenciement était intervenu le 23 mai 2013.

E. 2.4

En conclusion, le licenciement de l'appelante ne saurait être qualifié d'abusif, ni en raison de son motif, ni en raison de la manière dont il a été donné. L'appelante sera ainsi déboutée de sa conclusion.

E. 3

L'appelante réclame enfin le paiement de 3'500 fr. net à titre d'indemnité pour tort moral.

3.1.1 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). L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les articles 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur. D'autre

- 26/32 -

C/17318/2013-3 part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER, op. cit., p. 315 ss.), laquelle comprend notamment la vie et la santé du travailleur, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2011). 3.1.2 En cas de violation de l'art. 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts couvrant le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 126 III 395; arrêt du Tribunal fédéral 2C.2/2003 du 4 avril 2003), dommage-intérêt dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des articles 97 ss et 41 ss CO (SJ 1984 I 556). L'inexécution du contrat emporte présomption de faute (art. 97 CO); l'employeur n'est libéré que s'il prouve n'avoir pas commis de faute. Le travailleur doit prouver, quant à lui, l'existence du contrat de travail, la violation dudit contrat par l'employeur, le dommage et le lien de causalité (SAILLAN, La protection de la personnalité du travailleur, 1981, p. 103). Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes: la violation du contrat constitutif d'une atteinte illicite à la personnalité, un tort moral, une faute, un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral et l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, partie générale du droit des obligations, n. 1565 ss). L'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur. Il faut ainsi que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement et objectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; 102 II 211 consid. 9; arrêt du Tribunal fédéral 4C.128/2007 du 9 juillet 2007). Ainsi, dans certaines situations, malgré l'illicéité de l'atteinte à la personnalité, la victime ne pourra bénéficier d'aucun dédommagement au titre du tort moral (ATF 129 III 715 consid. 4.4. p. 726; arrêt du Tribunal fédéral 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, l'allocation et l'évaluation d'une indemnité à verser en application de l'art. 49 al. 1 CO dépendent avant tout de la gravité des souffrances causées par l'atteinte à la personnalité, et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent (ATF 137 III 303 consid.

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante affirme que l'intimée a agi avec une absence d'égards toute particulière, lui imputant des motifs infamants, alors qu'elle ne réclamait que l'aide et le soutien de la direction de l'entreprise. Elle en aurait particulièrement souffert, ayant subi une dépression importante. La Chambre des prud'hommes a toutefois constaté ci-dessus qu'il n'y avait pas de situation de harcèlement de l'appelante par sa supérieure, qu'elle n'avait pas été insultée, que la réaction de l'employeur à ses plaintes (infondées) était appropriée et que l'intimée ne lui avait pas imputé de motifs infamant. Il apparaît dès lors que l'intimée n'a pas commis de faute, ni d'atteinte illicite à la personnalité de l'appelante, en particulier pas de la gravité requise par le jurisprudence.

L'appelante n'a donc aucun droit à une indemnité pour tort moral et sera déboutée de ses conclusions sur ce point.

E. 4

L'appelante réclame le paiement de 4'848 fr. brut à titre de prime de fidélité pro rata pour l'année 2013.

C/17318/2013-3 4.1.1 Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). Le propre de la gratification est que la rétribution dépend dans une certaine mesure en tout cas de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors plus une gratification, au sens de l'art. 322d CO, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le 13e mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c). La question de savoir si la gratification est une prestation purement facultative ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances. L'obligation de la payer peut avoir été convenue expressément dans un contrat écrit ou oral. Mais elle peut également résulter, pendant la durée des rapports de travail, d'actes concluants, par exemple si un certain montant a été versé de manière régulière et sans réserve (ATF 136 III 313 consid. 2 = JdT 2012 II 414; 129 III 276 consid. 2 = JdT 2003 I 346). L'obligation d'accorder une gratification n'existe que s'il y a eu accord exprès ou tacite à ce sujet (DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n. 4 ad. art 322d CO). L'employeur peut empêcher la naissance d'un droit en réservant le caractère facultatif de la gratification, par exemple en spécifiant que la rétribution est facultative, versée à bien plaisir par l'employeur et qu'elle ne fait naître aucune prétention du travailleur (ATF 129 III 276 consid. 2.2 et 2.3 = JdT 2003 I 346; arrêt du Tribunal fédéral 4C_325/2002 du 24 janvier 2003, consid. 3.2). En l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives, sans qu'il n'y ait d'interruption et sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif. Selon les circonstances, la gratification peut être due alors même que, d'année en année, l'employeur a exprimé et répété une réserve à ce sujet (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_26/2012 du 15 mai 2012

consid. 5.1). Une partie de la doctrine se prononce en faveur du fait qu'une rémunération soumise à la condition de rapports de travail non résiliés au moment de l'échéance, condition potestative dont l'employeur est libre d'empêcher la réalisation, présente par essence le caractère discrétionnaire permettant de la qualifier de gratification (WYLER, op. cit., p. 170). 4.1.2 La jurisprudence admet que l'employeur subordonne le droit à la gratification à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2; 4A_502/2010 du

- 29/32 -

C/17318/2013-3 1er décembre 2010 consid. 2.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1 et 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Même quand la gratification a un caractère obligatoire par exemple en raison de la fréquence de ses versements, l'employeur n'est pas obligé de la verser lorsque les conditions fixées dans le contrat de travail ou un règlement d'entreprise applicable ne sont pas remplies, en particulier quand l'employeur a exclu le versement de la gratification en cas de résiliation du contrat de travail. Il n'est, à ce titre, pas pertinent que l'employeur n'ait pas toujours appliqué ledit règlement à la lettre, notamment en accordant une gratification même quand les conditions ne sont pas remplies (arrêt du Tribunal fédéral 4A_235/2010 du 25 juin 2010 consid. 2; voir également WYLER, op. cit., p. 161).

E. 4.2

En l'espèce, contrairement à ce qu'allègue l'appelante, il n'est pas déterminant de savoir si la "prime" constitue une gratification au sens de l'art. 322d CO ou si elle doit être considérée comme due et obligatoire et, ce faisant, partie du salaire. En effet, conformément aux principes rappelés sous le considérant 3.1.2 ci-dessus, même à considérer que le versement de la prime était devenue obligatoire en raison de son caractère répété, dès lors que le règlement d'entreprise y relatif l'exclut clairement en cas de congé donné avant le 30 juin et pour l'année durant laquelle les relations professionnelles prennent fin, la prime n'était en tout état pas due pour l'année 2013. Les rapports de travail ont en effet été résiliés le 23 mai 2013. Conformément à la jurisprudence, il n'est, à ce titre, pas pertinent que l'intimée ait versé la prime relative à l'année 2012, à bien plaisir. Il ne fait pas de doute que l'appelante connaissait ces conditions au versement de la prime. Elle ne peut donc argumenter de bonne foi les avoir ignoré. Dès lors, l'appelante sera déboutée de ses conclusions sur ce point.

E. 5

Enfin, l'appelante réclame la remise d'un certificat de travail conforme à ses attentes.

E. 5.1

Conformément à l'article 330a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite. Le document prévu par l'article 330a al. 1 CO répond à un double but, parfois contradictoire, consistant à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (ATF 136 III 510 consid. 4.1; STAEHELIN, op. cit., n. 10 ss. ad art. 336a CO).

- 30/32 -

C/17318/2013-3 Le certificat de travail doit être complet, exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité, et inclure les éléments importants, négatifs et positifs (ATF 136 III 510 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 10b; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 3 ad art. 330a CO; STAEHELIN, op. cit., n. 10 ad art. 330a CO). La formulation du certificat incombe au premier chef à l'employeur (JANSSEN, op. cit., p. 67). Une appréciation négative sur la qualité du travail ou la conduite du travailleur peut être exprimée, pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (ATF 136 III 510 consid. 4; WYLER, op. cit., p. 414 ss.; STAEHELIN, op. cit. n. 11 ad art. 330a CO). Doctrine et jurisprudence admettent que l'employé peut exiger judiciairement la correction d'un texte comportant des indications inexactes, respectivement incomplètes, ou des appréciations inutilement péjoratives (ATF 129 III 177 consid. 3.3; CAPH/22/2008 du 8 avril 2003 consid. 8 et les références citées). Il appartient cependant au travailleur de désigner précisément les éléments litigieux et de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1).

E. 5.2

En substance, l'appelante réclame que le paragraphe "Mme A_____ est une personne sérieuse et consciencieuse. Elle a entretenu de bonnes relations, tant avec ses collègues qu'avec ses supérieurs. Les tâches que nous lui avons confiées ont été exécutées à notre entière satisfaction." soit remplacé par le paragraphe suivant : "Mme A_____ est une personne consciencieuse, diligente, compétente et dynamique. Elle a fait preuve de grandes compétences professionnelles et humaines. Elle s'est très bien entendue tant avec ses collègues qu'avec sa hiérarchie. Mme A_____ a donc effectué son travail à notre pleine et entière satisfaction. Nous pouvons la recommander chaleureusement à tout nouvel employeur." et que la référence au secret professionnel soit supprimée. Toutefois, il ne ressort pas du dossier que l'appelante soit diligente, compétente et dynamique ou qu'elle ait fait preuve de grandes compétences professionnelles et humaines. Les témoins, en particulier J_____, n'ont pas utilisé ces qualificatifs s'agissant de ses compétences humaines, alors que les enquêtes ont démontré qu'elle était susceptible, avait des difficultés avec l'autorité et avait des sautes d'humeurs de plusieurs jours. Ces enquêtes ont aussi permis de constater que ses relations avec ses collègues et avec sa hiérarchie étaient parfois difficiles. Elle avait ainsi demandé à sa supérieure, selon ses propres dires, à faire en sorte que sa collègue directe, avec laquelle elle prétend avoir entretenu des bons rapports, ne l'appelle plus hors des horaires de travail. Elle s'était ainsi plainte de cette collègue, auprès de K_____ et E_____. Dès lors, on ne saurait qualifier leur entente de très bonne.

- 31/32 -

C/17318/2013-3 On ne saurait pas non plus constater que son travail a été effectué à pleine et entière satisfaction, plutôt qu'à l'entière satisfaction de l'intimée. En particulier, la collègue directe de l'appelante a indiqué qu'elle effectuait son travail du mieux qu'elle pouvait. Rien ne permet en outre de conclure que l'intimée entend recommander chaleureusement l'appelante à un prochain employeur, ou même que son travail justifierait une telle qualification. La référence au secret professionnel est classique et l'appelante n'explique pas en quoi l'intimée l'aurait libérée de cette obligation particulière après l'échéance du contrat en question. Dès lors, les conclusions de l'appelante sur ce point seront rejetées.

E. 6

Les procédures prud'homales étant gratuites en première instance jusqu'à une valeur litigieuse de 75'000 fr. (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC), c'est à juste titre que le Tribunal a renoncé à percevoir des frais judiciaires. C'est aussi à juste titre qu'il n'a pas alloué de dépens, conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC.

E. 7

Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaire d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC). Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 32/32 -

C/17318/2013-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ le 11 février 2015 contre le jugement JTPH/2/2015 rendu le 12 janvier 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17318/2013-3. Au fond : Le rejette et confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Valérie LAEMMEL-JUILLARD

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.