

GE_GERICHTE CAPH/17/2018 vom 13. Februar 2018

GE Cour de justice, 2018-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_17_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/17/2018 du 13 février 2018

IT: GE_GERICHTE CAPH/17/2018 del 13 febbraio 2018

Erwägungen

E. 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).

E. 1.2

Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 p. 375). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable. Tel est notamment le cas lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou

- 7/10 -

C/11171/2016-5 encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2; 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3; 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2). Il s'agit-là de conditions de recevabilité de l'appel, la cour d'appel ne devant pas entrer en matière si le recours n'indique pas quel point est critiqué et ne motive pas en quoi la motivation du tribunal de première instance serait fautive.

E. 1.3

En l'occurrence, l'appelante, dans son acte d'appel, ne critique pas expressément le raisonnement des premiers juges; elle met toutefois en exergue certains points du dossier, dont on peut comprendre qu'elle considère que le Tribunal les a mal appréciés. Dans ces circonstances, l'appel formé par une justiciable agissant en personne, sera considéré comme

recevable.

E. 2

L'appelante considère que, contrairement à l'avis du Tribunal, elle a démontré avoir été victime de harcèlement, et que par conséquent elle a droit à une indemnité pour tort moral.

E. 2.1

Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), 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. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Mais il sied aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2014 du 3 février 2015, ibidem; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). 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). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO).

E. 2.2

En l'occurrence, l'appelante a allégué avoir été la victime de comportements cherchant à la marginaliser et à l'isoler, entre 2012 et septembre 2015; elle a cité à cet égard de fausses rumeurs sur une liaison avec son supérieur, l'écoute par une collègue de conversations qu'elle avait avec le précité, des sms déplacés, le dépôt sur sa place de travail de la page d'offres d'emploi d'un journal, et des fenêtres de son bureau ouvertes ou fermées à contre-sens de la température,

- 8/10 -

C/11171/2016-5

Lors de son audition par le Tribunal, elle a évoqué en outre des regards échangés entre ses collègues, anciens et "pistonnés", envers elle "la nouvelle", un climat insupportable, une vieille paire de lunettes trouvées un matin sur son bureau, incidents dont elle aurait à chaque fois fait part à son supérieur.

Parmi ces éléments, seule l'existence des sms et de pages d'offres d'emploi de journal a trouvé une confirmation dans les pièces produites et les témoignages recueillis.

Les messages sms ne consistent cependant qu'en un échange survenu à une reprise avec un collègue; des excuses s'en sont suivies, comme l'a confirmé le témoin D_____. A supposer que les termes utilisés, au demeurant porteurs d'une connotation plus enfantine ou affectueuse comme l'a souligné leur auteur que déplacée, aient gêné l'employée, leur caractère isolé et les excuses présentées aussitôt ne font pas apparaître d'élément relevant du harcèlement.

La présence des pages d'offres d'emploi de journaux, établie toutefois dans la corbeille à papiers et non sur le bureau de l'appelante, a reçu une explication plausible de la part du témoin G_____. Elle n'est pas de nature à accréditer le sens que l'appelante leur a prêté, à savoir une mise en scène destinée à la pousser hors du service de son employeur.

Pour le surplus, aucun des collègues de l'appelante, entendus comme témoin, n'a accrédité les allégations de celle-ci. Des déclarations G_____ et D_____ résulte un changement d'attitude de l'appelante, d'abord cordiale puis tendue, bien qu'elle ait toujours été respectée dans son rôle et sa fonction.

Pour sa part, l'employeur a évoqué son incompréhension des allégations de l'appelante, déclarant n'avoir été témoin de rien d'irrespectueux. A son sens, les difficultés apparues seulement en 2015 provenaient de l'employée, qui avait changé d'attitude.

Il s'ensuit que les allégués de l'appelante ne trouvent appui sur aucun élément propre à constituer des indices de comportement relevant du harcèlement.

Les certificats médicaux produits établissent certes que l'appelante a fait état de plaintes de cet ordre, et a éprouvé des souffrances qui ont motivé son incapacité de travail. Ils ne démontrent toutefois pas à eux seuls la réalité des faits allégués et reprochés à l'intimée. Comme leur contenu n'est pas contesté, leur confirmation par l'audition de leurs auteurs ne se révèle pas nécessaire. Les considérations qui précèdent scellent le sort de la prétention de l'appelante en indemnité pour licenciement abusif, puisque les faits allégués à l'appui des conclusions de ce chef sont les supposés actes de harcèlement imputables à l'employeur, lesquels n'ont pas été accrédités. Le fait que l'intimée ait évoqué la

- 9/10 -

C/11171/2016-5 possibilité d'un congé en tant que solution à des rapports de travail qui n'apparaissent plus satisfaisants à l'appelante, lorsque celle-ci avait formulé des plaintes en septembre 2015 ne rend pas, en tant que tel et sans autre élément, abusif le licenciement finalement signifié au terme de la période de protection légale. Il s'ensuit que le jugement attaqué, qui a débouté l'appelante de ses conclusions, sera confirmé.

E. 3

Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

- 10/10 -

C/11171/2016-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 29 juin 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/221/2017 du 29 mai 2017 du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11171/2016-5. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, 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.