

## **GE\_GERICHTE CAPH/22/2023 vom 8. November 2021**

GE Cour de justice, 2021-11-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_22\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_22_2023)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/22/2023 du 8 novembre 2021

IT: GE\_GERICHTE CAPH/22/2023 del 8 novembre 2021

### **Erwägungen**

#### **E. 29**

novembre 2018. Au demeurant, le Dr. C\_\_\_\_\_ n'a pas établi de certificat médical attestant rétroactivement d'une incapacité de travail de l'appelante le jour de son licenciement ; l'arrêt de travail à 100% remis par le patricien susmentionné a bien été établi à compter du 4 décembre 2018 (pièce 25, appelante).

D'autre part, il ressort du témoignage de la Dresse D\_\_\_\_\_ qu'elle avait, certes, prescrit de l'Oméprazole à l'appelante le 16 novembre 2018, mais n'avait pas établi d'arrêt de travail, précisant qu'elle n'ordonnait pas d'arrêt de travail en lien avec la prescription de ce traitement médical ; elle aurait pu lui établir un arrêt de travail, pour une semaine au maximum, si l'appelante avait insisté en raison de sa situation globale. Il ne s'agissait donc pas d'une incapacité objective de l'appelante, en l'espèce. S'agissant de l'attestation médicale non datée (pièce 17, appelante), la doctoresse a confirmé qu'elle l'avait rédigée en février 2019, à la demande de sa patiente, pour indiquer que sa capacité de travail « aurait pu » être altérée en raison de son état de santé en novembre 2018, mais dite attestation n'avait pas de valeur de certificat d'incapacité de travail rétroactif (pv d'audience du 31.03.2021, p. 3 et 4).

Quand bien même l'appelante se trouvait sous traitement médical pour un ulcère, suite à sa consultation aux urgences de la Clinique W\_\_\_\_\_ le 16 novembre 2018, cela ne signifie pas pour autant qu'elle se trouvait en incapacité de travailler. En tout état, il ressort de l'instruction qu'aucun arrêt de travail ne lui a été délivré pour le jour de son licenciement, ni par la Dresse D\_\_\_\_\_, ni par son médecin traitant.

De plus, les témoignages de ses collègues permettent de confirmer que Madame A\_\_\_\_\_ n'était pas en incapacité de travail partielle le 26 novembre 2018, comme elle le soutient. Si certaines de ses collègues n'ont rien remarqué de particulier sur son état de santé depuis son retour de vacances au mois d'août 2018, d'autres ont expliqué que l'appelante ne s'était pas sentie très bien, une fois en octobre ou novembre 2018, mais qu'à cette période la situation au travail était très particulière pour l'ensemble des employés en raison de l'incident survenu avec une employée, Madame N\_\_\_\_\_.

C'est à la lumière de ces éléments que le Tribunal des prud'hommes a correctement apprécié les faits de la cause et c'est à bon droit qu'il a retenu que l'appelante n'avait pas apporté la preuve d'une incapacité de travail le jour de son licenciement. Par conséquent, le congé notifié le 29 novembre 2018 est valable, de sorte que les rapports contractuels entre l'appelante et l'intimée ont pris fin le 31 mars 2019, suite à la période de protection de 90 jours dès le 4 décembre 2018. Le raisonnement de l'Instance précédente est ainsi confirmé sur ce point.

Les griefs de l'appelante sont infondés et elle sera, en conséquence, déboutée de ses prétentions en paiement des sommes suivantes, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2019 : fr. 41'666.66.- à titre de solde de salaire dont à déduire les indemnités perte de

- 28/39 -

C/22153/2019-4 gain maladie des mois d'avril et mai 2019, fr. 3'472.20.- à titre de solde de 13ème salaire, fr. 1'735.40.- à titre de solde de vacances, fr. 2'843.60.- à titre de remboursement de primes d'assurance maladie, fr. 558.62.- à titre de remboursement des frais professionnels, ainsi que de sa prétention en délivrance d'un nouveau certificat de travail comportant la modification de la date de fin du contrat.

5. Dans le cadre d'un second grief intitulé « II. Section 4 du Jugement : la demanderesse allègue que son licenciement était abusif », l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir, à tort, considéré que les prétentions qu'elle avait fait valoir dans son courrier du 26 novembre 2018 à l'attention de son employeur correspondaient à un refus de collaborer avec son supérieur et qu'elles étaient, par conséquent, injustifiées. De son point de vue, il aurait dû retenir que son licenciement constituait un « congé- représailles ». Elle critique ici le raisonnement des premiers juges dans l'appréciation des moyens de preuve produits, notamment dans la qualification des termes de sa plainte du 26 novembre 2018 et remet en doute la valeur probante de certains témoignages retenus par le Tribunal.

5.1 A teneur de l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

La disposition légale précitée vise le cas de « congé-représailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être titulaire lui étaient acquis (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1 ; 4C\_84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1).

La notion de « prétentions résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur le salaire, les primes, les vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 7 ; 4C\_60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.3 ; 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Il doit s'agir de prétentions existantes, et non de prétentions futures, comme l'augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes, l'exercice du droit aux vacances ou une réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites à l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

- 29/39 -

C/22153/2019-4 Pour que le congé soit considéré comme abusif, il faut que les prétentions aient été formulées de bonne foi. D'une part, la réclamation ne doit pas permettre à un

travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées, d'autre part, il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées, il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles l'étaient ; la bonne foi du travailleur est en principe présumée (ATF 136 II 513 consid. 2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_19/2015 du 20 mai 2015 consid. 4.1 ; 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, N 45 Ad art. 336 CO, p. 671).

5.2 Dans le cas d'espèce, l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir, à tort, considéré que les prétentions qu'elle avait fait valoir dans son courrier du 26 novembre 2018 à l'attention de son employeur correspondaient à un refus de collaborer avec son supérieur ; au contraire, de son point de vue, elle sollicitait sa protection car elle estimait être victime d'une atteinte à sa personnalité. Elle n'avait jamais eu de remarques négatives sur son travail auparavant, aucune preuve écrite n'existait à cet égard, de sorte que son licenciement ne reposait sur aucune raison valable et constituait donc un congé-représailles. L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir ignoré le fait qu'elle avait adressé cette réclamation sur directive de la responsable des ressources humaines, Madame H\_\_\_\_\_ ; cette dernière lui aurait ainsi « conféré le pouvoir » de proposer une solution à la situation de mobbing qu'elle subissait. Le Tribunal des prud'hommes se serait mépris dans la qualification des termes de sa plainte du 26 novembre 2018 en affirmant qu'elle « réclamait » de travailler indépendamment de son supérieur, alors qu'elle « suggérait » uniquement une solution.

Le Tribunal n'aurait pas dû s'appuyer sur le témoignage de Monsieur M\_\_\_\_\_, celui-ci ne travaillant pas étroitement avec elle, ni avec Monsieur I\_\_\_\_\_, ce témoin était dans l'impossibilité de se prononcer sur une quelconque jalousie professionnelle. En outre, elle reproche aux premiers juges d'avoir fondé leur raisonnement sur les témoignages de Messieurs J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_. Le témoignage du premier manquait de valeur probante vu sa relation amicale et son étroite collaboration avec Monsieur I\_\_\_\_\_ ; de plus, l'opinion de ce témoin s'agissant du manque de logique commerciale de l'appelante n'a pas été établi par une preuve écrite, tels que des échanges de courriels. Le témoignage du second, qui avait déclaré lors de son audition que l'appelante occupait 5 % de son temps à la société L\_\_\_\_\_, était en contradiction avec les déclarations qu'il avait préalablement faites à Monsieur I\_\_\_\_\_, à savoir que son rôle pour la compagnie précitée équivalait à une journée de son temps de travail. Enfin, l'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir tenu compte du fait qu'elle ne disposait pas du contrat-cadre « Term-Sheet » qui lui aurait permis d'accomplir correctement la tâche confiée par son supérieur. Elle était ainsi légitimée à penser que ce dernier s'était montré agressif et désagréable à son égard dans son courriel du 22 novembre 2018. Au vu de ces éléments, elle considère que les premiers juges se sont trompés en concluant que l'intimée avait su démontrer que le travail de son employée n'était pas satisfaisant.

- 30/39 -

C/22153/2019-4 5.3 Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'Instance précédente a correctement apprécié les faits et moyens de preuve administrés lors de l'instruction du dossier pour retenir qu'elle n'avait pas pu prouver la jalousie professionnelle alléguée, ni de mauvais traitement de la part de son supérieur hiérarchique et que l'intimée avait, quant à elle, démontré que le travail de Madame A\_\_\_\_\_ n'était pas satisfaisant en tout point, raison pour laquelle elle avait résilié les rapports contractuels.

Il ressort de l'instruction que le travail fourni par l'appelante n'était pas satisfaisant et nécessitait souvent d'être retravaillé. Son supérieur hiérarchique était souvent amené à devoir reprendre des projets de contrat, notamment, qui n'étaient pas conformes à ses instructions ou aux exigences de la pratique et il était régulièrement contraint d'attirer l'attention de sa collaboratrice sur des erreurs que comportaient ses projets de contrats, respectivement sur des documents incomplets adressés aux sociétés clientes de B \_\_\_\_\_ SA, voire sur des propositions juridiquement inacceptables. En effet, par courriel du 25 janvier 2018 adressé à Monsieur J \_\_\_\_\_, l'appelante lui a conseillé, d'un point de vue juridique et afin que l'accord soit valable et exécutable, d'antidater un contrat. Or, par courriel du même jour, Monsieur I \_\_\_\_\_ a dû rappeler à l'appelante qu'une signature ne devait jamais être antidatée (pièce 6, intimée). Par courriel du

### **E. 30**

janvier 2018, elle a adressé un projet de contrat - non finalisé - à un client, pour signature. Par courriel du même jour, son supérieur a dû la rendre attentive au fait qu'il s'agissait encore d'un projet, soumis au client pour examen (pièce 5, intimée). En outre, par courriel du 21 décembre 2017, Monsieur I \_\_\_\_\_ lui avait demandé de rédiger une courte note explicative, d'ici à la mi-janvier 2018, afin d'informer les sociétés du groupe sur le RGPD et de leur demander si elles s'étaient préparées pour son entrée en vigueur (pièce 12, intimée). Toutefois, au mois de mai 2018, ce travail figurait toujours sur la liste de ses tâches « à effectuer » (pièce 12, intimée), son supérieur a dû le lui rappeler plusieurs mois plus tard, soit en octobre 2018 (pièces 10 et 10bis, appelante). Par courriel du 13 septembre 2018, il a dû lui faire remarquer que l'un des contrats signé par la société L \_\_\_\_\_, dont elle avait participé à la rédaction et au processus de conclusion, contenait des Incoterms, alors que ceux-ci étaient en contradiction avec la section 2.2 dudit contrat (pièce 8, intimée). Il en va de même s'agissant du modèle d'accord-cadre qu'elle a adressé à son supérieur par courriel du 22 novembre 2018, ce dernier a dû lui signaler – par retour d'email – que ce modèle n'avait aucune pertinence, ni aucun lien avec les accords dont ils parlaient depuis des mois (pièces 22 et 22bis, appelante).

A cet égard, les critiques de l'appelante selon lesquelles le Tribunal aurait dû considérer qu'elle n'avait pas pu effectuer son travail correctement car elle ne disposait du contrat-cadre « Term-Sheet » et qu'elle était donc légitimée à penser que son supérieur s'était montré agressif dans son courriel du 22 novembre 2018, ne résistent pas à l'examen. D'une part, les pièces produites au cours de l'instruction, tant par l'appelante que par l'intimée, ont permis d'établir que le travail effectué par Madame A \_\_\_\_\_ n'était pas suffisant et nécessitait régulièrement l'intervention de son supérieur. D'autre part, il ressort de leurs échanges de courriels, depuis le mois de janvier 2018, que les remarques

- 31/39 -

C/22153/2019-4 de Monsieur I \_\_\_\_\_ n'étaient ni agressives, ni malveillantes à l'égard de sa collaboratrice, mais uniquement constructives et même indispensables au vu des erreurs contenues dans plusieurs documents qu'elle avait rédigés.

Il ressort également des témoignages que, contrairement aux tâches qui lui incombait en vertu de son cahier de charges, l'appelante n'avait pas de bonnes connaissances des outils informatiques nécessaires à son activité, notamment Powerpoint pour la conception de présentations et Word pour les travaux de rédaction, alors que leur maîtrise était un prérequis exigé pour le poste qu'il lui avait été attribué. En outre, elle n'avait pas achevé le

classement des documents juridiques relatifs aux sociétés dont B\_\_\_\_\_ SA était en charge (auditions de Mesdames G\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, pv d'audience du 29.03.2021, p. 3, 4 et 7).

De plus, selon le témoignage de Monsieur J\_\_\_\_\_, les documents rédigés par Madame A\_\_\_\_\_ devaient parfois être relus par son supérieur. Sur le travail qu'il avait pu juger directement, il était effectivement nécessaire de retravailler les documents. L'appelante manquait de logique commerciale et était passive, sur la base de quelques expériences qu'il avait eues avec elle, se référant notamment à un travail de recherche, qu'il lui avait confié et qui s'était avéré très insatisfaisant (pv d'audience du 24.03.2021, p. 3). A cet égard, le grief soulevé par l'appelante, selon lequel ce témoignage n'aurait aucune valeur probante en raison de la relation amicale et de l'étroite collaboration qu'il entretenait avec Monsieur I\_\_\_\_\_, ne peut être suivi, outre le fait que sa critique ne repose sur aucun élément concret. En l'occurrence, les déclarations du témoin sont pertinentes puisqu'il collaborait directement avec Madame A\_\_\_\_\_ sur plusieurs projets, deux à trois fois par semaine en fonction des périodes ; il était donc bien placé pour se prononcer sur les compétences et la qualité du travail de cette dernière.

D'autre part, l'appelante met en doute la valeur probante du témoignage de Monsieur K\_\_\_\_\_, d'après lequel sa charge de travail pour la société L\_\_\_\_\_ était d'environ 5%, ce propos serait en contradiction avec les déclarations de Monsieur I\_\_\_\_\_ qui affirmait que cette charge représentait environ une journée de travail par semaine. Ce grief n'est pas pertinent et ne permet pas de remettre en cause l'appréciation du Tribunal des prud'hommes. Quand bien même la charge de travail de l'appelante pour la société précitée se situerait entre quelques heures ou un jour par semaine, il n'en demeure pas moins que les critiques formulées par son supérieur à l'égard de la qualité de ses prestations de travail étaient fondées.

En tout état, l'ensemble des éléments susvisés viennent précisément corroborer les déclarations des parties, notamment de Madame H\_\_\_\_\_ et de Monsieur I\_\_\_\_\_, ainsi que les remarques formulées par ce dernier s'agissant des performances insuffisantes de l'appelante, au mois de juillet 2018 déjà (pièce 17, intimée ; pv d'audience du 15.03.2021).

- 32/39 -

C/22153/2019-4 Au demeurant, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a retenu que l'appelante n'avait pas su démontrer une quelconque jalousie professionnelle de la part de son supérieur, ni qu'il tentait de la mettre en échec. A bon droit, il a pris en considération le témoignage de Monsieur M\_\_\_\_\_, lequel a confirmé qu'il n'avait jamais observé de jalousie professionnelle venant de Monsieur I\_\_\_\_\_. Contrairement à ce que soutient l'appelante ce témoignage est pertinent, dans la mesure où le témoin était Business Executiv au sein de l'intimée, collègue de Monsieur I\_\_\_\_\_ et de Madame A\_\_\_\_\_, et qu'il collaborait directement avec cette dernière sur plusieurs projets. Au surplus, aucun de ses collègues de travail interrogés dans le cadre de l'instruction n'a relevé une quelconque jalousie professionnelle, ni attitude malveillante ou propos déplacés à l'égard de l'appelante.

Au vu des éléments du dossier, les premiers juges ont correctement apprécié le caractère et le contenu du courrier de l'appelante adressé à Monsieur R\_\_\_\_\_ le 26 novembre 2018 (pièces 23 et 23bis, appelante). Il ressort effectivement que suite aux courriels échangés entre cette dernière et son supérieur le 22 novembre 2018 (pièces 22 et 22bis, appelante), elle l'a accusé – pour la première fois – de jalousie professionnelle à son égard, alors même

qu'il venait de lui faire une remarque sur le modèle de contrat qu'elle avait transmis et qui n'avait aucune pertinence avec le dossier en question ; ce que l'appelante a d'ailleurs reconnu ensuite dans son courrier du 26 novembre 2018. Les prétentions qu'elle a tenté de faire valoir auprès de Monsieur M\_\_\_\_\_, à savoir qu'elle ne collaborerait plus avec son supérieur et souhaitait désormais travailler de manière indépendante de celui-ci, n'étaient à l'évidence pas justifiées. Dans son appel, Madame A\_\_\_\_\_ soutient, a posteriori, qu'elle ne « réclamait » pas de travailler indépendamment de son supérieur, mais qu'elle « suggérait » une solution. Cela étant, il ressort explicitement de l'ensemble des termes de son courrier du 26 novembre 2018 qu'elle n'entendait plus se conformer aux directives de Monsieur I\_\_\_\_\_. Or, comme l'a justement retenu l'Instance précédente, ses prétentions n'étaient pas fondées, non seulement au vu de la petite taille de l'entreprise qui ne comptait qu'une dizaine d'employé, mais également compte tenu du fait que l'organisation de l'intimée ne relevait pas des prétentions découlant du contrat de travail, en l'occurrence.

Partant, le licenciement notifié à l'appelante le 29 novembre 2018 n'était pas abusif. Les griefs soulevés par cette dernière ne sont pas fondés et doivent être rejetés. Elle sera, en conséquence, déboutée de sa prétention en paiement de la somme de fr. 62'499.99.-, avec intérêts à 5 % l'an à compter du 31 juillet 2019, à titre d'indemnité pour congé abusif.

6. Dans un dernier grief intitulée « III. Section 5 du Jugement : demande de paiement de CHF 30'000.- à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 31 juillet 2019 », l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes de s'être trompé, dans son appréciation des faits, en concluant qu'elle n'avait pas su démontrer avoir été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail.

- 33/39 -

C/22153/2019-4

6.1 En vertu de l'article 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. A teneur de l'alinéa 2, l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'article 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 de l'employé et, d'autre part, elle lui impose la prise de mesures concrètes visant à garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER / HEINZER, op. cit, p. 391 ss ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd. 2012, N 2 Ad. art. 328 CO, p. 2025).

L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même, d'un organe de la société, dans le cas où l'employeur est une personne morale, ou, par application de l'article 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur. L'article 328 CO crée ainsi une responsabilité propre de l'employeur opposable à lui seul, pour des actes pouvant être du fait de tiers (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.4 ; WYLER / HEINZER, op. cit, p. 397).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi communément « 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, marginaliser, exclure une personne sur son lieu de travail. La personne victime est souvent placée dans une situation où chacun des actes pris individuellement 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 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 ; 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; 4A\_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1 ; 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2).

Toutefois, il n'y a 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 manière pressante et répétée, à se conformer à ses obligations résultant des rapports de travail, ni du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs et collaboratrices (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 ; 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; 4A\_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1 ; 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2).

- 34/39 -

C/22153/2019-4

Le mobbing est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Le mobbing peut également n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre les remarques et mesures justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et réf. citées).

L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'article 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a).

A teneur de l'article 49 CO, 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. Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, ainsi que l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, 2ème éd., N 1565 et suivants).

Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'article 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le juge constate une violation de l'article 328 CO, il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, 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). L'octroi d'une indemnité pour tort moral sur la base de l'article 49 CO ne peut se justifier que si la victime a subi un tort considérable, lequel 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 (FF 1982 II 703 ; DESCHENAU/STEINAUER, Personne physique et tutelle, 4ème éd.2001, N 624 ; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, 1984, N 2049).

6.2 En l'espèce, l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes de s'être trompé, dans son appréciation des faits et moyens de preuve, en concluant qu'elle n'avait pas su démontrer avoir été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail. Le Tribunal n'aurait, à tort, pas tenu compte des indices de mobbing tels que ceux énumérés dans sa lettre du 26 novembre 2018, à savoir une surcharge de travail avec des délais déraisonnables – notamment un travail à effectuer avant son départ pour le Canada et une présentation à finaliser dans l'heure avant d'avoir à l'animer devant une dizaine de personnes –, l'exclusion non justifiée de certaines réunions, l'assignation à des tâches considérables de secrétariat inférieures à son rôle de juriste et la tentative de l'assigner au rôle d'agent de protection des données pour lequel elle n'avait pas de compétence. De son point de vue, le Tribunal n'aurait pas dû considérer que « sa désinvitation » d'une conférence téléphonique était un cas isolé qui ne pouvait être

- 35/39 -

C/22153/2019-4 retenu comme une volonté de son supérieur de l'exclure, alors qu'il existait deux évènements distincts. Il aurait également omis de prendre en considération le courriel agressif et très déstabilisant que Monsieur I\_\_\_\_\_ lui a adressé le 22 novembre 2018. Elle fait par ailleurs grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir ignoré qu'elle souffrait de maladies répétées depuis le mois d'août 2018 avec des symptômes thoraciques dès octobre 2018.

6.3 A titre liminaire, la Cour de céans relève un certain manque de motivation dans le cadre du grief susvisé. L'appelante se contente ici de répéter sa thèse de première instance, à énoncer – derechef – sa propre version des faits, de manière purement appellatoire, sans pour autant démontrer en quoi l'Instance précédente n'aurait pas correctement apprécié les moyens preuve produits.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges ont, à juste titre, conclu qu'elle n'avait pas pu démontrer avoir été victime de harcèlement moral, en se fondant correctement sur les pièces produites par les parties, en particulier leurs échanges de courriels, ainsi que sur les témoignages du personnel de B\_\_\_\_\_ SA et sur celui de la Dresse D\_\_\_\_\_.

Les pièces 7 à 7c, 11 et 11bis dont se prévaut l'appelante pour tenter de démontrer que les délais impartis par son supérieur étaient déraisonnables, ne permettent en aucun cas de déduire un motif de pression, respectivement de mobbing, de la part de ce dernier. Si, certes Monsieur I\_\_\_\_\_ lui avait demandé, par courriel du 13 avril 2018, de compléter les informations dans un tableau de présentation destiné à la société L\_\_\_\_\_, il lui avait bien précisé d'y insérer déjà ce qu'elle pouvait dans l'après-midi et de le transmettre ensuite à Monsieur K\_\_\_\_\_ pour qu'il le finalise. Quand bien même cette tâche lui avait été confiée quelques jours avant son départ au Canada, elle disposait manifestement du temps suffisant pour l'exécuter. Par courriel du 22 avril 2018, l'appelante a donné suite à une autre demande de son supérieur et lui a transmis un compte-rendu d'une séance de comité qui avait eu lieu le 12 avril 2018. Là encore, elle disposait d'un temps suffisant pour accomplir cette tâche, quand bien même elle se trouvait durant cette période en voyage professionnel. S'agissant des travaux demandés par son supérieur, par courriel du 13 septembre 2018, ce

dernier lui avait également précisé que l'énumération d'une seule page relative à l'accord U\_\_\_\_\_ pouvait attendre quelques jours. Il ressort des pièces produites lors de l'instruction de première instance que, si certes l'appelante a pu ressentir certaines périodes de travail comme étant chargées, notamment en avril 2018 avant son voyage professionnel et en septembre 2018, il n'en demeure pas moins qu'aucune pression ou attitude malveillante de la part de son supérieur hiérarchique ne peut être déduite, en l'espèce. Au contraire, il ressort de leurs échanges de courriels que Monsieur I\_\_\_\_\_ lui indiquait précisément les tâches prioritaires et celles pouvant être effectuées dans un second temps.

Concernant une prétendue exclusion, respectivement « désinvitation » de deux conférences téléphoniques dont l'appelante fait grand cas, ce grief ne peut être suivi. Il

- 36/39 -

C/22153/2019-4 s'agit de cas isolés, tel que cela ressort du témoignage de Madame N\_\_\_\_\_, qui ne sauraient être considérés comme une volonté d'exclure l'appelante. De surcroît, Madame H\_\_\_\_\_ avait précisément expliqué que cela arrivait régulièrement avec d'autres employés, lorsque la présence de deux personnes de la société n'était pas nécessaire lors de conférences téléphoniques. L'appelante soutient encore que l'assignation, par son supérieur, à des tâches de secrétariat était inférieure à son rôle de juriste et aurait dû être considérée par les premiers juges comme un indice de mobbing. Or, il ressort expressément de l'instruction du dossier que le classement des documents juridiques des sociétés relevait de son cahier de charge et qu'il était clair, dès le début du contrat de travail, qu'elle n'aurait pas de secrétaire attitrée.

Le grief de l'appelante selon lequel le Tribunal aurait dû tenir compte du fait que son supérieur voulait l'assigner au rôle de déléguée de la protection des données pour les sociétés de l'intimée, n'est pas relevant. En effet, il ressort des pièces du dossier que Monsieur I\_\_\_\_\_ lui avait suggéré ce poste, à une reprise. Madame A\_\_\_\_\_ a refusé par courriel du 24 octobre 2018, ne se sentant pas prête pour assumer cette responsabilité, et les parties n'en ont plus jamais rediscuté (pièce 10, appelante). Ce fait ne saurait constituer un quelconque motif de pression de la part de son supérieur.

Par ailleurs, l'état de santé dont tente de se prévaloir l'appelante ne lui est d'aucun secours, en l'occurrence. Le certificat médical établi par la Dresse D\_\_\_\_\_, attestant de son passage aux urgences le 16 novembre 2018 pour traiter un ulcère, sans toutefois faire l'objet d'un arrêt de travail, est loin d'être un élément suffisant pour démontrer qu'elle aurait été victime d'un cas de mobbing de la part de son supérieur. Par ailleurs, la majorité des employés de l'intimée interrogés ont confirmé que l'ambiance dans l'entreprise entre septembre et novembre 2018 était compliquée en raison d'un incident avec une collègue qui s'était emportée violemment, suite à la divulgation de salaires par l'appelante elle-même ; à cet égard, Madame E\_\_\_\_\_ a confirmé que cette dernière lui avait confié, à une reprise, être fatiguée durant cette période et que c'était en lien avec l'incident survenu avec leur collègue. De plus, l'instruction a révélé qu'à cette période, l'appelante se trouvait dans une situation familiale tendue car son mari était au chômage, elle était ainsi seule à subvenir aux besoins du couple et de leurs deux enfants. Partant, il ressort que, si certes Madame A\_\_\_\_\_ a rencontré des soucis de santé liés à un ulcère notamment, ces derniers peuvent être la conséquence de sa situation familiale délicate, respectivement d'une ambiance particulière au travail en raison de l'incident susmentionné, dont elle était à l'origine, mais en aucun cas ils ne sauraient constituer un motif de harcèlement moral qu'elle allègue avoir

subi de la part de Monsieur I\_\_\_\_\_.

Compte tenu des éléments qui précèdent, la Cour de céans estime que l'appelante n'a pas été victime de mobbing de la part de son supérieur hiérarchique, aucun indice ne permettant de retenir une quelconque pression, attitude malveillante, ni d'élimination professionnelle à son encontre.

- 37/39 -

C/22153/2019-4 Par conséquent, l'intimée n'a pas contrevenu à l'article 328 CO. Les griefs soulevés par l'appelante ne sont pas fondés et doivent être rejetés. Elle sera ainsi déboutée de sa prétention en paiement de la somme de fr. 30'000 avec intérêts à 5 % l'an à compter du

### **E. 31**

juillet 2019, à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité.

7. En définitive, l'appel est rejeté.

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à fr. 2'000.-, compte tenu notamment du volume du dossier et de la longueur des écritures d'appel (art. 19 al. 3 let. c LaCC ; 71 RTFMC), et seront en partie compensés avec l'avance de fr. 1'400.- effectuée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'article 22 al. 2 LaCC.

\* \* \* \* \*

- 38/39 -

C/22153/2019-4

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme :

1. Déclare recevable l'appel interjeté par Madame A\_\_\_\_\_ le 9 décembre 2021 contre le jugement JTPH/426/2021 rendu le 8 novembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22153/2019.
2. Déclare irrecevables les pièces nouvelles « A », « C » et « D », et les nouveaux allégués y relatifs, produits par Madame A\_\_\_\_\_ à l'appui de son appel.
3. Déclare irrecevable la requête de Madame A\_\_\_\_\_ tendant à l'administration de nouveaux moyens de preuve à l'appui de son appel, à savoir les témoignages du Dr. O\_\_\_\_\_ et du Dr. Q\_\_\_\_\_.

Au fond :

4. Déboute Madame A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions prises aux termes de son appel formé le 9 décembre 2021.
5. Confirme le jugement entrepris.
6. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

7. Arrête les frais judiciaires d'appel à fr. 2'000.- et les compense partiellement avec l'avance fournie par Madame A\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

8. Condamne Madame A\_\_\_\_\_ à verser fr. 600.- à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

9. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

- 39/39 -

C/22153/2019-4

Siégeant :

Monsieur Yves BONARD, président ; Madame Nadia O\_\_\_\_\_, juge employeur ; Madame Ana ROUX, juge salarié ; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Le président : Yves BONARD

Le greffier : Javier BARBEITO

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.