

# **GE\_GERICHTE CAPH/52/2015 vom 5. August 2014**

GE Cour de justice, 2014-08-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_52\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_52_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/52/2015 du 5 août 2014

IT: GE\_GERICHTE CAPH/52/2015 del 5 agosto 2014

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Les délais ne courent pas du 15 juillet au 15 août (art. 145 al. 1 let. b CPC). Respectant les dispositions précitées, le présent appel est recevable.

### **E. 2**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement avait été motivé par l'insatisfaction de l'employeur et non en raison d'un conflit entretenu avec deux collègues.

- 6/10 -

C/25807/2012-5

### **E. 2.1**

Le temps d'essai, dans un contrat de travail, doit permettre aux parties de se connaître et d'apprécier concrètement si leurs attentes respectives sont satisfaites, ce qui est nécessaire pour décider si elles veulent s'engager durablement. Au moment de la conclusion du contrat, l'employeur est en principe libre de décider quel candidat il entend retenir; de la même manière, le travailleur détermine librement pour quel emploi il choisit de se porter candidat. Cette liberté est d'une certaine manière prolongée pendant le temps d'essai de l'art. 335b CO. La résiliation pendant le temps d'essai, compte tenu de la finalité de celui-ci, comporte nécessairement une part d'arbitraire, qui ne constitue pas un abus de droit. Une résiliation donnée pendant le temps d'essai peut être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO, mais cette possibilité doit être réservée à des situations exceptionnelles, en tenant compte de la finalité du temps d'essai (ATF 134 III 108, consid. 7 = SJ 2008 I 298). L'admissibilité de motifs liés à la personnalité du cocontractant doit être admise plus largement qu'après le temps d'essai, et le juge doit faire preuve de retenue au moment de qualifier le motif de licenciement d'abusif (HEINZER, Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 335b n. 25).

### **E. 2.2**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; en droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid.

### E. 2.3

En l'espèce, il convient d'emblée d'observer que le licenciement est intervenu durant le temps d'essai, ce qui a pour conséquence que le caractère abusif du congé est possible, mais doit être réservé à des situations exceptionnelles, selon la jurisprudence rappelée ci-dessus. Le juge doit faire preuve de retenue dans son appréciation.

L'intimée n'a pas motivé le congé lorsqu'elle l'a signifié par lettre du 31 octobre 2013. Elle n'apparaît pas non plus avoir donné de raison, en réponse aux requêtes de l'appelante. Dans la procédure, elle a mis en avant les prestations insuffisantes et insatisfaisantes de sa collaboratrice, ainsi que l'ambiance de travail qui se dégradait au sein du personnel, dont celui-ci attribuait l'origine à l'appelante.

Le premier de ces motifs s'est entièrement vérifié dans les déclarations recueillies par le Tribunal, dont il n'y a pas lieu de mettre en doute la force probante. Le supérieur de l'appelante, ainsi que les témoins E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ ont relevé les erreurs commises, qui, à en croire les exemples données, relevaient de connaissances basiques et non d'une formation particulière de sorte que les plaintes de l'appelante au sujet d'un manque de celle-ci ne sont pas décisives. Le second a été explicité en ce sens que les collègues de l'appelante étaient lassés de détecter les erreurs de base commises, et de les faire remarquer à la nouvelle collaboratrice qui peinait à ne pas les répéter, au point que le témoin E\_\_\_\_\_ a annoncé qu'elle démissionnerait s'il n'était pas mis fin à sa collaboration avec l'appelante; cet élément a été décisif dans la décision de l'intimée de licencier l'appelante, selon les déclarations du témoin F\_\_\_\_\_, et explique le revirement intervenu par rapport à la continuation des rapports de travail retenue le 25 octobre 2012. Pareille décision n'apparaît pas déraisonnable, dans la mesure où il est légitime qu'un employeur favorise un collaborateur déjà à son service, qui ne lui cause pas de difficulté, au détriment de celui, en temps d'essai, dont il a, par essence, à éprouver les diverses qualités.

Pour sa part, l'appelante a formulé des allégués en lien avec les "hostilités" de ses collègues et de son supérieur, qui n'ont pas trouvé de confirmation dans les témoignages recueillis. Elle a, en outre, relié son congé à l'"agression" dont elle s'est dite victime le 31 octobre 2012, et à la dénonciation qu'elle en avait faite à

- 8/10 -

C/25807/2012-5 ses supérieurs. En ce qui concerne cet épisode, il est résulté des témoignages recueillis que l'appelante avait reçu des insultes de la part de sa collègue D\_\_\_\_\_, mais pas de menaces verbales ou physiques. Certes, pareil comportement n'est pas admissible entre collègues de travail, de sorte qu'il est légitime que l'appelante en ait été ébranlée; il n'apparaît toutefois pas qu'il doive être qualifié d'"agression" ni qu'en cette circonstance l'intimée se serait montrée passive, puisque F\_\_\_\_\_ est aussitôt intervenu pour mettre un terme à l'altercation. Par ailleurs, les allégués de l'appelante selon lesquels elle aurait dénoncé les faits n'ont eu aucune assise dans le dossier. Enfin, il s'est trouvé que le témoin E\_\_\_\_\_, qui n'était pas présente lors de l'altercation, a fait valoir ses plaintes concomitamment, ce même 31 octobre 2012, ce qui enlève toute portée aux arguments de l'appelante liés à la chronologie.

En définitive, dans ces circonstances, et compte tenu de la réserve qui s'impose du fait d'un congé donné en période d'essai, il n'y a pas lieu de retenir l'existence d'un abus.

Le jugement, qui a débouté l'appelante de ses prétentions en indemnité pour résiliation abusive, sera dès lors confirmé.

### **E. 3**

L'appelante fait encore, très sommairement, grief au Tribunal de ne pas avoir accueilli ses prétentions en indemnité pour tort moral.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, contrevient à cette obligation. Il 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 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. 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\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1, in JAR 2005 p. 285), mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué

- 9/10 -

C/25807/2012-5 abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 ibidem; 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2; 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2). 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. 3.2**

En l'occurrence, l'appelante se borne à soutenir qu'elle aurait subi un tort moral parce qu'aucune mesure visant à protéger sa personnalité n'aurait été prise, à bien la comprendre, à la suite de l'"agression" qu'elle aurait subie.

Outre que, comme il l'a déjà été retenu ci-dessus, l'employée n'a pas été agressée mais insultée et que l'employeur est aussitôt intervenu, il est manifeste que l'aspect de durée rappelé par la jurisprudence citée ci-dessus fait défaut in casu. Par ailleurs, aucun élément n'a été concrètement mis en avant, et encore moins démontré, par l'appelante, pour soutenir le tort moral qu'elle affirme avoir éprouvé. Certes, il apparaît qu'elle a souffert de symptômes décrits par les médecins qu'elle a consultés comme relevant du stress post-traumatique, reliés par l'appelante elle-même à sa situation professionnelle. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, cette circonstance n'est pas suffisante, en l'absence de toute autre indice, et vu la brièveté des rapports de travail, pour admettre

l'existence d'un tort moral.

Il s'ensuit que le jugement attaqué sera également confirmé sur ce point.

#### **E. 4**

L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 600 fr. (art. 71 RTFMC), partiellement couverts par l'avance déjà opérée. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 10/10 -

C/25807/2012-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre la décision JTPH/313/2014 du

#### **E. 5**

août 2014 du Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais à 600 fr., partiellement couverts par l'avance opérée. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_. Condamne en conséquence A\_\_\_\_\_ à verser 400 fr. à l'ETAT DE GENEVE. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

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.