

GE_GERICHTE C/13731/2004 vom 27. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_13731_2004

FR: GE_GERICHTE C/13731/2004 du 27 février 2006

IT: GE_GERICHTE C/13731/2004 del 27 febbraio 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; SECRÉTAIRE(FONCTION); BANQUE; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; FARDEAU DE LA PREUVE; TORT MORAL; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | T est engagée par E en qualité de secrétaire. Des dissensions apparaissent rapidement avec son supérieur hiérarchique, qui se plaint notamment de son caractère difficile dans le cadre des évaluations. Ils finissent par ne plus s'adresser la parole. T est licenciée. Elle se plaint de mobbing, réclame un tort moral, une somme pour atteinte à son avenir économique, ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif. T n'a pas prouvé avoir fait l'objet d'un mobbing. Par ailleurs, elle n'apporte aucune justification à ses réclamations en paiement de tort moral et d'un montant pour atteinte à son avenir économique. Elle est déboutée de ces chefs de conclusions. S'agissant du licenciement, T a réclamé une médiation à l'ombudsman de E, laquelle n'a débouché sur aucune solution. T a réclamé un poste dans un autre département, demande restée sans réponse. Elle s'est plainte à un membre du comité exécutif d'E avec pour seul résultat la réception de sa lettre de licenciement six jours plus tard. E n'a ouvert aucune procédure afin d'examiner si les griefs de T étaient fondés. Dans ces circonstances, peu importe qu'ils l'eussent été, T pouvait de bonne foi penser qu'ils l'étaient. Sa réclamation n'était pas chicanière, ni téméraire et son licenciement s'avère abusif. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, une indemnité d'un mois de salaire lui est octroyée. | CO.49; CO.328; CO.336.al.1.let.a; CO.336.al.1.let.c

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus à l'art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

E. 2.1

A teneur de l'art. 328 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. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelles 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 (al. 2). Le mobbing peut être défini 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 (Wyler , Droit du travail, 2002 p. 237 3.11 et les références citées). Le mobbing peut

également consister en des actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation à laquelle il veut y prendre part etc., ou prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité du travail, de la non reconnaissance de celui-ci, de la prise à partie systématique du travailleur concerné (Wyler , op. cit. p. 237. 3. 11 et les références citées). Le mobbing est un acte illicite. Toutefois, il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient, il ne pourra être reproché à l'employeur la méconnaissance desdits faits, sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de l'article 55 CC (Wyler , op. cit. p. 237 3. 11). En présence d'une accusation de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification des explications de la situation qui lui ai soumise. A défaut, si le mobbing est reconnu, l'employeur viole l'art. 328 CO et peut être civilement tenu pour responsable des conséquences du mobbing pour n'avoir pris les mesures de prévention nécessaire (ATF 127 III 351). D'une manière générale l'employeur est tenu, en raison de l'obligation qui lui est faite de protéger la personne de l'employé, de faire usage de son droit de donner des directives afin d'éviter ou de faire cesser les cas de mobbing. Ces directives, qui sont également dans l'intérêt de l'employeur, car elles lui permettent notamment de maintenir la paix du travail, doivent être respectées par les employés en raison de leur obligation de fidélité qu'ils obligent à veiller à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a CO). Inversement l'employeur n'encourt aucune responsabilité lorsqu'il réagit de manière adéquate, c'est-à-dire lorsqu'il vérifie la réalité de l'accusation de mobbing en prenant les mesures provisoires de sauvegarde nécessaires et, le cas échéant, fait cesser les comportements incriminés au moyen d'instructions, de directives, ou d'autres mesures appropriées (Wyler, op. cit., p. 238-239 et les références citées). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à l'art. 328 al. 1 CO (ATF 125 III 70 , consid. 2 a, 73). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causé par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 2C. 2/2003 du 4.04.2003 ; ATF 126 III 395).

E. 2.2

En l'occurrence, il apparaît que l'intimée s'est plainte à plusieurs reprises d'actes de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, A_____. Ainsi, après son arrêt de travail du 19 août 2003, elle a contacté le service des ressources humaines et l'ombudsman de la banque pour solliciter de l'aide. A la suite de cette requête, une séance de médiation a été organisée le 26 août 2003 en compagnie de A_____, C_____ et l'appelante, réunion qui n'a débouché sur aucune solution concrète. Cette médiation, comme son nom l'indique, est avant tout destinée à apaiser les choses et à trouver une solution, et non pas à déterminer le bien-fondé ou non du harcèlement psychologique dont l'appelante se déclarait être victime de la part de son supérieur hiérarchique. Par ailleurs, ultérieurement à cette réunion, T_____ semble avoir contacté le département des ressources humaines de la banque pour changer de secteur et ne jamais avoir reçu de réponse à cet égard. De surcroît, le 20 novembre 2003, l'appelant s'est adressée à D_____, membre du comité exécutif de E_____, pour lui demander de considérer les faits dont elle avait été victime durant de nombreux mois de la part de son supérieur hiérarchique. Ses griefs précis étaient exposés non seulement dans le courrier précité, mais dans trois documents qui lui étaient annexés, comportant au total huit pages. Or, elle n'a jamais reçu de réponse à son courrier, si ce n'est, six jours plus tard, sa lettre de

licenciement. Dans ces conditions, force est de constater que l'intimée n'a pas procédé, lorsqu'elle a été interpellée à ce sujet par l'appelante, à la vérification des griefs que celles-ci adressait à son supérieur hiérarchique. Toutefois, ce comportement n'a pas, en l'espèce, d'incidence directe en relation avec l'art. 328 CO, dans la mesure où T_____ n'a pas prouvé, dans le cadre de la présente procédure, avoir été victime d'acte de mobbing de la part de A_____. En effet, les enquêtes auxquelles les premiers juges ont précédé n'ont pas permis d'établir le bien fondé des reproches de l'appelante à cet égard. Au demeurant, dans son acte d'appel, T_____ n'indique pas en quoi les déclarations des témoins entendus auraient étayé ses allégations concernant les actes de mobbing dont elle prétend avoir été la victime, se contentant, à cet égard, de relever que les témoins entendus avaient confirmé son état de détresse et de conflit existant avec son supérieur hiérarchique, ce qui est insuffisant pour établir l'existence d'un harcèlement psychologique à son endroit. En outre, l'appelant affirme péremptoirement, sans autre(s) précision(s), que les enquêtes avaient également confirmé sa mise à l'écart, ce qui ne saurait constituer une critique suffisante du jugement entrepris sur ce point qui relève - à juste titre au demeurant - qu'aucun élément probant n'avait établi la mise à l'écart de T_____, ni l'existence particulière de pressions particulières de la part de son supérieur hiérarchique.

E. 2.3

Quoi qu'il en soit, même si l'on devait admettre que l'appelante a été soumise à un harcèlement psychologique de la part de son supérieur hiérarchique, il apparaît que T_____ n'a pas prouvé, ni même rendu vraisemblable, avoir subi en raison de ces actes un tort moral, ni une quelconque atteinte à son avenir économique. En effet, à teneur de l'art. 49 al. 1 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 se justifie. L'atteinte susmentionnée doit être grave, à la fois objectivement et subjectivement. Elle doit être ressentie comme une souffrance morale par la victime et doit prouver les circonstances dont on peut déduire sa souffrance. Une atteinte légère à l'honneur ou la simple inexécution d'un contrat, ne constitue en principe pas une atteinte objective grave justifiant une réparation morale (Commentaire romand , Code des Obligations I, ad. art. 49 No 5 et les références citées). Or, en l'occurrence, T_____ s'est bornée à indiquer, dans sa demande en justice, avoir énormément souffert notamment sur le plan psychologique, des actes de mobbing et avoir dû faire face à une dépression nerveuse, raison de ce dernier, ce qui avait entraîné sa mise en arrêt maladie à compter du 19 août 2003 pour une période indéterminée, dépression qu'elle subissait encore aujourd'hui (cf. demande p. 9 Nos 85-87 et p. 17, 3^{ème} §). Dans la mesure où son ex-employeur contestait les actes de mobbing dont elle alléguait avoir été victime de sa part, et, partant, les conséquences psychologiques en ayant découlé, T_____, qui supportait le fardeau de la preuve à cet égard, devait établir la réalité de l'ensemble de ces éléments. Les témoignages recueillis n'ont pas permis de déterminer le véritable état psychique de l'appelante qui, de son côté, n'a produit aucun document à cet égard, en particulier des certificats médicaux attestant, notamment, d'une part, l'existence d'un état dépressif et, d'autre part, la relation de causalité entre ledit état et le mobbing qu'elle affirme avoir subi. Par ailleurs, on cherche en vain dans les écritures de T_____ une justification à sa réclamation, à titre de tort moral, de la somme de fr. 35'000.-.

E. 2.4

Des constatations identiques, fondées sur les mêmes motifs, doivent être faites s'agissant de l'atteinte à son avenir économique, à hauteur de fr. 35'000.--, que l'appelante affirme avoir subie, tant dans son principe que sa quotité. Dans ces conditions, l'appelante ne peut qu'être déboutée de toutes ses conclusions sur ces points. Par substitution partielle de motifs, le jugement entrepris doit être ainsi confirmé.

E. 3

L'appelante soutient, par ailleurs, avoir été victime d'un licenciement abusif, se prévalant à cet égard des lettres a et c de l'al. 1 de l'art. 336 CO.

E. 3.1

Il convient, tout d'abord de relever que l'appelante a formé opposition à son licenciement en décembre 2003, soit dans le délai légal prévu à l'al. 1 de l'art. 336b CO. Par ailleurs, il apparaît que T_____ a déposé sa demande en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, de sorte qu'elle a également satisfait sur ce point aux exigences de l'al. 2 de l'art. 336b CO.

E. 3.2

Selon le principe énoncé à l'art. 335 al.1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 127 III 88) est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO contient une énumération exemplaire, et non exhaustive, des situations de fait considérées comme des résiliations abusives. Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC ; ATF 121 III 60 , JT 1986 I 47 , 49). A défaut de présomption légale quant au caractère abusif de la résiliation en cas de motivation manquante fautive ou incomplète, il faut s'en tenir, également dans des hypothèses de ce genre, au fardeau de l'allégation et de la preuve (ATF 121 III 60 , JT 1996 I 47). La partie qui supporte le fardeau de la preuve ne dispose d'un droit à l'administration de celle-ci que si elle porte sur des faits juridiquement pertinents (ATF 121 III 60 , JT 1996 47 (50) et les références jurisprudentielles citées). La preuve du motif d'un congé prétendument abusif ayant pour objet des éléments subjectifs - à savoir, le réel motif de l'employeur - est difficile à rapporter, de sorte que 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 non réel le motif avancé par l'employeur (ATF du 30.06.1992, in SJ 1993 p.361). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pour effet d'en renverser le fardeau (ATF 115 II 487 c. b in fine et les références citées). Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut plus rester inactif et n'a d'autre issue que d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 30.06.1992 précité, in SJ 1993 p.360 et les références citées). Il convient de se montrer restrictif dans les critères permettant d'admettre la preuve par indices, la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement devant être très grande, voire confinée à la certitude (wyler , Droit du travail, 2002, p. 397). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993, in SJ 1995 p.798).

E. 3.3.1

A teneur de l'art. 336 al. 1 lit. a CO, le congé est abusif 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 de l'entreprise. Il n'existe pas de définition exhaustive de la notion juridique de la personnalité, ce qui laisse au juge un large pouvoir d'appréciation. Cette notion ne doit cependant pas être interprétée de manière trop extensive, car le but de cette disposition n'est pas de déclarer systématiquement abusifs les congés qui se fondent sur la personnalité de l'autre partie. Ainsi, un congé signifié en raison d'un comportement, un défaut de caractère du travailleur ou de l'employeur ou encore en fonction d'une absence d'entente entre les parties est toujours admissible (ATF 127 III 86, SJ 2001 I 320). Il ne saurait y avoir d'abus au sens de cette disposition, lorsque la raison justifiant le congé présente un lien avec le rapport de travail, en particulier avec l'obligation de travailler et le devoir de fidélité du travailleur (ATF 127 III 86, SJ 2001 I 320). Le Tribunal fédéral a rappelé que cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité (ATF 127 III 86, SJ 2001 I 320).

E. 3.3.2

Tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce, l'un des motifs du licenciement invoqué par l'intimée consistant dans le comportement et le mauvais caractère, générateurs de mésentente, notamment, avec son supérieur hiérarchique, imputés à T _____, soit des éléments ne tombant pas sous le coup de la lettre a de l'al. 1 de l'art. 336 CO.

E. 3.4

L'appelante affirme également avoir été licenciée parce qu'elle faisait valoir, de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail, à savoir qu'elle s'était plainte de mobbing dont elle faisait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique.

E. 3.4.1

L'art. 336 al. 1 lit. d CO sanctionne les congés représailles, soit lorsqu'une partie est licenciée parce que l'autre part fait de bonne foi valoir des prétentions résultant du contrat de travail. La notion de bonne foi comporte un double aspect protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, car la protection ne s'étant pas au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994, SJ 1995 p. 791 ; ATF du 13.10.1993, SJ 1995 p. 797). Par ailleurs, un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation. L'art. 336 al. 1 lit. d CO vise les congés-représailles. Ainsi, est abusif le congé donné parce qu'un employé cherche à obtenir une augmentation de salaire qui lui avait été octroyée d'une manière systématique les années précédentes, cela permettant audit employé de penser de bonne foi qu'il a droit à une telle augmentation (ATF du 13.10.1993, SJ 1995 p. 797). Il en est de même lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances (PJM 1991, 242) ou lorsqu'il charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur (JAR 1993, 212) ; il en est également ainsi lorsqu'un travailleur estime de bonne foi qu'il a été mobbé et qu'il s'en plaint auprès du délégué du personnel en vue d'obtenir un changement d'attitude de sa supérieure hiérarchique. Cette démarche est analogue à une activité syndicale et l'employeur entend

faire respecter sa personnalité conformément à l'art. 328 CO, de sorte que le licenciement consécutif à sa plainte est abusif (SARB 3/01 n° 203 p. 1367). De manière plus générale, lorsqu'il intervient auprès de son employeur pour que cessent les tracasseries dont il estime être l'objet, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO); s'il est licencié suite à cette plainte, le congé est abusif (JAR 1998, 185).

E. 3.4.2

En l'occurrence, il était vu plus haut, à l'occasion de l'examen du mobbing dont s'estimait avoir été victime l'appelante, que cette dernière s'était adressée tout d'abord au service des ressources humaines ainsi qu'à l'ombudsman de la banque pour "leur faire part de sa situation et solliciter de l'aide", démarche qui a abouti, le 26 août 2003, à une séance de médiation qui n'a débouché sur aucune solution. T_____ a, par la suite, contacté le département des ressources humaines de la banque afin de pouvoir occuper, le cas échéant, un poste dans un autre département. Elle n'a pas reçu de réponse à sa demande. Enfin, par courrier du 20 novembre 2003, T_____ a exposé directement la situation à D_____, membre du comité exécutif de la banque, pour lui demander de considérer les faits dont elle avait été victime durant de nombreux mois de la part de son supérieur hiérarchique. Ses griefs précis étaient exposés non seulement dans le courrier précité, mais dans trois documents qui lui étaient annexés, comportant au total huit pages. Derechef, l'appelante n'a reçu aucune réponse à sa lettre, si ce n'est une semaine plus tard la résiliation de son contrat de travail pour le 31 janvier 2004. Comme cela a déjà été relevé plus haut, la banque n'a, à ce moment-là, procédé en son sein à aucune vérification du bien-fondé des griefs de mobbing de T_____ à l'encontre de A_____ et ce n'est que dans le cadre de la présente procédure qu'a été démontrée l'illégitimité des reproches de l'appelante à cet égard. Il ne résulte pas de la procédure, en particulier des enquêtes - ce que du reste l'intimée ne soutient pas -, que les plaintes et griefs de mobbing formulés par l'appelante à l'égard de son supérieur hiérarchique n'ont pas été formulés de bonne foi, c'est à dire que T_____ n'était pas légitimée, de bonne foi, à penser qu'elles étaient fondées; à cet égard, C_____ a déclaré que l'intéressée était "sincère dans sa version des faits". Dès lors, les réclamations de T_____ n'étant ni chicanières ni téméraires, son licenciement, intervenu six jours après l'envoi, à D_____, du courrier susmentionné du 20 novembre 2003, doit être admis, en raison de la chronologie de ces deux événements, comme étant abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Certes, il apparaît qu'à l'issue de la réunion du 26 août 2003, T_____ semble avoir exprimé son refus de continuer à travailler avec A_____ et avait emporté l'ensemble de ses effets personnels avant de se mettre en arrêt de travail, ce qui pouvait laisser penser à son employeur qu'elle avait l'intention de le quitter définitivement. Toutefois, cela ne dispensait pas E_____ d'examiner le bien-fondé des griefs de son employée à l'égard de son supérieur hiérarchique, puisque, précisément, c'étaient les relations conflictuelles avec ce dernier qui avaient motivé la remarque de l'appelante exprimée lors de la séance de médiation précitée. Par ailleurs et surtout, en s'adressant directement, par courrier du 20 novembre 2003, à D_____, membre du comité exécutif de la banque, pour lui demander de "considérer les faits" dont elle avait été victime durant de nombreux mois de la part de son supérieur hiérarchique, T_____ a manifesté sa volonté de rester au service de l'intimée, de sorte que l'enlèvement de ses effets personnels trois mois auparavant, à l'occasion de son arrêt de travail, n'était plus d'actualité et ne constituait pas un indice suffisant de son intention de quitter définitivement son emploi. Le jugement entrepris sera, dès lors, réformé sur ce point.

E. 3.5

A teneur de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, ne peut dépasser le montant de six mois de salaire du travailleur (al. 2). L'appelante réclame à cet égard la somme de fr. 39'614, 50, ce qui correspond à six mois de son dernier salaire.

E. 3.5.1

Le montant de l'indemnité de l'art. 336a al. 1 CO est fixé librement par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5). Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement abusif (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (ATF 116 II 300 consid. 5a). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède, de par la loi (art. 4 CC), un large pouvoir d'appréciation, qui conduit le Tribunal fédéral à ne substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure qu'avec une certaine retenue. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou encore lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4 p. 55 s.; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 149).

E. 3.5.2

En l'occurrence, T _____ a été au service de E _____ durant trois ans et huit mois. Jusqu'à ce que les relations avec son supérieur hiérarchique se dégradent, au cours de l'année 2002, elle avait donné pleinement satisfaction. Son employeur, qui l'avait engagée notamment en raison de sa forte personnalité, savait qu'il avait à faire à une employée au caractère affirmé, avec tous les inconvénients que cela peut comporter. Il devait, dès lors, tenir compte de cette particularité de son employée. En licenciant cette dernière parce qu'elle faisait valoir, de bonne foi, des griefs à l'endroit de son supérieur hiérarchique, sans procéder à une enquête pour en déterminer le bien-fondé, l'intimée a commis une faute qui peut être qualifiée de moyenne. De son côté, T _____ n'a pas contribué à aplanir ses difficultés relationnelles avec A _____, envers qui elle a tenu des propos agressifs et difficilement compatibles avec ce qu'on est en droit d'attendre d'une subordonnée à l'égard

de son supérieur hiérarchique. Cette attitude n'a certainement pas incité l'intimée à garder l'appelante à son service, de sorte que T_____ porte également une part de responsabilité non négligeable à cet égard. Actuellement, l'appelante se trouve à nouveau au chômage après avoir tenté, sans succès, d'exercer une activité indépendante une année - au cours de laquelle elle a suivi des cours de recyclage - après son licenciement. Dans ces conditions, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, E_____ sera condamné à verser à son employée, à titre d'indemnité pour congé abusif, l'équivalent d'un mois de son dernier salaire, soit la somme de Fr. 6'093.- net.

E. 4

A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. L'appelante n'obtient satisfaction qu'à raison du 15 % environ du montant total qu'elle réclamait en appel, de sorte qu'il apparaît que ses conclusions pécuniaires étaient exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur l'émolument de mise au rôle dont elle s'est acquittée (art. 176 al. 2 de loi de procédure civile genevoise, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP). Il se justifie ainsi de mettre à sa charge les $\frac{3}{4}$ dudit émolument d'appel, le solde étant supporté par sa partie adverse.

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