

GE_GERICHTE C/14627/2002 vom 6. Mai 2005

GE Cour de justice, 2005-05-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14627_2002

FR: GE_GERICHTE C/14627/2002 du 6 mai 2005

IT: GE_GERICHTE C/14627/2002 del 6 maggio 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; PROFESSION PARAMÉDICALE; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; CONTESTATION DU CONGÉ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; DOMMAGE; LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER; INDEMNITÉ DE VACANCES; INSTRUMENT DE TRAVAIL; VÉHICULE; RESTITUTION(EN GÉNÉRAL); RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE | T est déléguée médicale et, à ce titre, rend visite à des médecins pour leur proposer les produits de E. Suite à des plaintes de médecins reprochant à T son agressivité, E la licencie. La Cour rappelle sa compétence ratione loci, même si E ne disposait d'aucune installation fixe dans le canton de Genève; cette compétence découle du fait que T effectuait la plupart de ses visites dans le canton de Genève. Le licenciement n'est pas abusif, ayant été donné à cause des plaintes formulées par des médecins envers T. Il importe peu que seule une minorité de médecins se soit plainte, dès lors que cela suffit pour justifier une résiliation, au regard du principe de la liberté de résiliation. Bien qu'il soit avéré que des tensions existaient entre T et son supérieur hiérarchique, rien ne montre que ce dernier aurait voulu lui nuire; T ne s'est au demeurant jamais plainte de mobbing avant son licenciement. Le témoignage d'un médecin consulté par T quant à l'existence de mobbing n'a que peu de valeur probante, étant entièrement basé sur les dires de sa patiente. T n'a pas droit à la compensation de la prime octroyée pour la réalisation de ses objectifs, le licenciement n'étant pas abusif et T ayant été incapable de les atteindre à cause d'une maladie dont E ne répond pas. T ayant été libérée de l'obligation de travailler mais n'ayant pas restitué le véhicule de fonction malgré une mise en demeure, elle doit répondre des frais occasionnés à E pour se procurer un autre véhicule pour son successeur. | CO.336.al.1.letd; CO.328

Erwägungen

E. 1

Les appels, tant principal qu'incident, ont été interjetés dans les formes et délais prévus aux art. 59 et 62 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP).

E. 2

C'est en vain que E_____ se prévaut d'une incompétence ratione loci des juridictions des prud'hommes pour connaître du litige l'opposant à son ex-employée au motif principal qu'elle ne disposait d'aucune installation fixe à Genève. En effet, aux termes de l'art. 24 al. 1 de la loi fédérale sur les fors (ci-après Lfors), « le Tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou le Tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail est compétent pour connaître les actions fondées sur le droit du travail ». Avant l'entrée en vigueur de la Lfors, soit le 1^{er} janvier 2001, cette question était réglée par l'art. 343 al. 1 CO, prévoyant que « les litiges relevant du contrat de travail seront portés, à choix, devant

le for du domicile du défendeur ou du lieu de l'exploitation ou du ménage pour lequel le travailleur accomplit son travail ». S'agissant de la nouvelle formulation de l'art. 24 Lfors, le message du Conseil fédéral indique que « le point de départ est ainsi la règle générale et prouvée de l'art. 343 al. 1 CO (...) ». Est nouveau le fait d'utiliser, en lieu et place de l'expression « lieu de l'exploitation ou du ménage pour lequel le travailleur accomplit son travail », les termes « lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail », ce qui correspond à la réglementation et à la terminologie du droit international. Le lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail correspond matériellement au lieu de l'exploitation ou du ménage » (FF 1999, p. 2624 – 2625). Si dans sa jurisprudence relative à l'art. 343 al. 1 CO, le Tribunal fédéral avait rejeté l'assimilation du lieu de l'exploitation au lieu d'exécution du travail (cf. ATF 114 II 353), notre Haute de Cour a fait, dans un arrêt subséquent (4C. 389/2000 du 15 mars 2001), une interprétation extensive de la notion d'exploitation, en affirmant notamment que l'exploitation ou le travailleur exerce son activité ne doit pas nécessairement être une exploitation appartenant à l'employeur et qu'elle pouvait être, selon les circonstances, celle d'un tiers. Le Tribunal fédéral a, par ailleurs, incidemment relevé que le for alternatif en droit du travail se rapprochait désormais du lieu d'exécution du travail, ce qui semblait d'ailleurs correspondre à la volonté du législateur lors de l'adoption de l'art. 24 Lfors, afin de s'aligner sur la réglementation et la terminologie du droit international. S'agissant de cette dernière terminologie, il convient de relever que les termes « lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail » sont retenus tant par la loi fédérale sur le droit international privé (LDIP, art. 115 al. 1) que la Convention de Lugano (CL, art. 5 ch. 1, 2^{ème} phrase), cette dernière prévoyant du reste, à titre subsidiaire le for du lieu de l'établissement ayant embauché le travailleur, uniquement pour les cas où le travailleur n'accomplissait pas son travail dans un même lieu (soit dans le même pays parmi les Etats contractants de ladite convention). Dès lors, on doit admettre, avec les premiers juges, que le for prévu à l'art. 24 al. 1 Lfors se rapproche plus du lieu d'exécution du travail que sous l'empire de l'ancien art. 343 al. 1 CO. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que cette constatation s'avérait particulièrement vraie dans le cas des collaborateurs employés au service extérieur d'une société qui, comme dans le cas d'espèce, fournissent le travail en dehors du canton d'établissement de leur employeur et que cette solution, au vu de sa teneur même ne heurtait pas l'art. 24 al. 1 Lfors, alors que la solution offerte par l'ancien art. 343 al. 1 CO était jugée insatisfaisante. Enfin, c'est également à bon droit que les premiers juges ont estimé que l'esprit de l'art. 24 Lfors s'accommodait fort bien d'un for au lieu de l'accomplissement effectif de la prestation de travail, du moins pour les cas où ce lieu différait du lieu de l'exploitation de l'employeur, compte tenu, d'une part, du but de protection de la partie faible que suppose cette disposition, et, d'autre part, du rapprochement opéré avec la notion même telle que retenue en droit international. Dès lors, dans la mesure où il est établi que T_____ accomplissait habituellement la majeure partie de son travail (les deux-tiers au moins) sur le territoire genevois, les juridictions prud'homales de ce canton apparaissent compétentes à raison du lieu pour connaître du litige opposant les parties. L'appel se révèle ainsi infondé sur ce point.

E. 3

E_____ fait tout d'abord grief au Tribunal de n'avoir pas retenu que son ex-employée ne s'était pas opposée à son congé dans le délai prévu à l'art. 336b CO, de sorte qu'elle était forclosée à le contester.

E. 3.1

A teneur de l'art. 336b CO, la partie qui, comme en l'occurrence, entend demander l'indemnité fondée sur les art. 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 (al. 1) ; si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité et doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al.2).

E. 3.2

En l'occurrence, c'est en vain que E_____ invoque le non respect de cette disposition par sa partie adverse. En effet, le courrier du 10 mai 2001, communiqué à T_____ en confirmation de l'entretien qui avait eu lieu le même jour à Zürich et à l'issue duquel elle avait été informée de la décision de la licencier, ne contenant, en raison de l'incapacité de travail de l'intéressée, aucune date de délai de congé, c'est la lettre recommandée du 29 octobre 2001, dans laquelle E_____ déclarait résilier le contrat de travail pour le 31 janvier 2002, qui, compte tenu de la période de suspension de 180 jours due à ladite incapacité de travail, doit être prise en considération pour faire partir le délai de contestation prévu à l'art. 336b al. 1 CO. Or, par l'intermédiaire de son conseil, T_____ a transmis à E_____, le 22 novembre 2001, une lettre dans laquelle elle déclarait contester radicalement les raisons alléguées à l'appui de son licenciement qu'elle considérait comme des « prétextes ». Dès lors, l'opposition au congé a été faite dans le délai légal prévu à l'al. 1 de l'art. 336b CO.

E. 3.3

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. Le grief de E_____ s'avère, dès lors, infondé sur ce point.

E. 4

E_____ soutient n'avoir pas licencié abusivement T_____, reprochant à cet égard aux premiers juges d'avoir statué à cet égard sur la base d'une appréciation arbitraire des preuves.

E. 4.1

Les premiers juges ont considéré que le licenciement notifié à T_____ était abusif car il s'agissait d'un congé « de représailles » au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO, aux motifs du lien manifeste existant entre ledit congé et les réclamations adressées par l'intéressée, en 1998, à la direction du Zürich, concernant précisément le comportement à son égard de A_____. A ce sujet, le Tribunal a précisé qu'il lui semblait important de relever que « l'animosité » entre ces deux employés était d'une ampleur certaine, puisqu'elle avait apparemment survécu au départ de A_____ de l'entreprise et n'était pas étrangère au licenciement litigieux qui avait suivi de quelques jours une « explication houleuse » survenue entre les intéressés dans le courant du mois d'avril 2001. Selon le Tribunal, le congé a été « par la suite rapidement mis en œuvre » par le remplaçant de A_____, soit B_____, « également son ami proche », et ce « avec le concours d'un autre de leurs collègues ».

E. 4.2

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). Sous la note marginale « résiliation abusive » de cette disposition, sont énumérés les motifs pour lesquels on ne peut pas résilier un contrat de travail. 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 consid. 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). A teneur de l'art. 336 al. 1 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 (lit. d) ou seulement enfin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (lit. c). Selon l'art. 336 al. 1 lit. 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. S'agissant de la bonne foi, cette notion 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 repréaillés. Ainsi, est abusif le congé donné parce qu'un l'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. 4.3

En l'espèce, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il ne résulte pas de la procédure que T_____ a été licenciée par suite de la réclamation qu'elle a adressée en 1998 à la direction de Zürich à propos du comportement de A_____ à son égard. En effet, l'intervention de T_____ auprès du chef du personnel de E_____, au mois de juin 1998, pour, selon les propres termes de son courrier électronique du 15 juin 1998 adressé à A_____, « le mettre au courant de ce malentendu que j'ai avec toi », ne constituait pas une intervention de l'intéressée auprès de son employeur pour faire valoir une prétention découlant de son contrat de travail ou faire cesser les tracasseries dont elle estimait être victime, mais uniquement pour répondre au courrier que lui avait adressé A_____ le 11 juin 1998 afin de lui demander sa version des faits au sujet de la plainte dont elle avait fait l'objet au mois de mai 1998 de la part du Dr C_____, plainte qui portait sur le comportement de l'intéressée lors d'un cours de formation qui s'était déroulé le 8 mai 1998 et dont ce médecin était l'animateur. En substance, le Dr C_____ avait indiqué avoir dû intervenir auprès de ses confrères suisses présents lors de cette conférence qui avaient jugé le comportement de T_____ inacceptable, lui reprochant d'avoir dérangé leur cours par ses allées et venues incessantes et l'utilisation de son ordinateur durant ledit cours. Par ailleurs, A_____ ayant quitté E_____ au mois de septembre 2000, on ne voit pas comment son comportement envers T_____ a pu jouer un rôle dans le licenciement de l'intéressée au printemps 2001 par B_____. A cet égard, c'est en l'absence de tout élément dans le dossier que les premiers juges ont affirmé que A_____ n'était « pas étranger » au licenciement litigieux (ayant suivi de quelques jours une « explication houleuse » entre T_____ et son ancien supérieur hiérarchique) et que, par la suite, le congé avait été « rapidement mis en œuvre » par son successeur, B_____, « également son ami proche », et ce « avec le concours d'un autre de leurs collègues ». En effet, « l'explication houleuse » dont se prévaut le Tribunal se rapporte à une conversation téléphonique que T_____ dit avoir eue peu avant son départ en vacances du 12 avril 2001 avec A_____ qui lui avait reproché d'avoir fait courir certaines rumeurs fausses le concernant après son départ de l'entreprise, notamment qu'il avait été licencié par E_____. Or, non seulement cet entretien téléphonique et/ou son contenu n'ont pas été confirmés par A_____ lors de son audition devant le Tribunal (cf. PV d'enquêtes du 18.12.2002, p. 5 - 8), mais encore rien dans le dossier ne permet de retenir que ce prétendu entretien téléphonique aurait eu un quelconque rapport avec le congé notifié à T_____. De surcroît, c'est également sans aucun appui dans la procédure que les premiers juges ont retenu que A_____ était un « ami proche » de B_____. Au contraire, ce

dernier a déclaré, sous la foi du serment, n'avoir connu A _____ qu'après son engagement et n'avoir travaillé avec lui durant qu'environ deux semaines (PV d'enquêtes du 18.12.2002, p. 3 et 5). Enfin, le Tribunal n'a pas indiqué quelle était l'identité du collègue de A _____ et B _____ qui aurait aidé ce dernier à rapidement mettre en œuvre le licenciement de T _____. Dès lors, force est de constater que ledit congé litigieux n'a pas été donné abusivement. Au contraire, il résulte de la procédure que c'est à la suite des plaintes dont elle a fait l'objet de la part de six des médecins qu'elle visitait, que T _____ a été licenciée. A cet égard, il importe peu que certaines de ces plaintes étaient anciennes, car à l'exception de la plainte du Dr C _____ de 1998, E _____ n'a véritablement été informée des reproches, de nature semblable, de ses clients à l'endroit de T _____ qu'au mois d'avril 2001. Les six médecins, entendus comme témoins en première instance, ont tous confirmé, même si certains les ont nuancés, les propos qu'ils ont tenus par téléphone à B _____ et que ce dernier a consignés par écrit (pièce 5 chargé E _____) et rapportés à T _____ (cf. PV d'enquêtes du 17.06.2003, décl. I _____ p. 2-4, décl. J _____ p. 4-5, décl. N _____ p. 6-7; PV d'enquêtes du 17.09.2003, décl. M _____ p. 2-3, décl. K _____ p.3, décl. L _____ p. 3-4). Dès lors, quelles que soient les précisions que certains médecins ont pu apporter aux griefs formulés à l'encontre de l'intimée, il n'en résulte pas moins de leurs témoignages que plusieurs clients de E _____ - même si les réclamations de ceux-ci n'étaient pas « massives », comme B _____ l'a indiqué, de manière exagérée, à sa subordonnée lors de l'entretien du 10 mai 2001 au cours duquel il lui a annoncé son prochain licenciement - étaient mécontents du comportement de T _____ à leur endroit, au point, pour certains, d'avoir cessé toute relation d'affaires avec la société. Il importe également peu que lesdits médecins représentent un faible pourcentage du nombre de leurs confrères visités par T _____ et que la majorité d'entre eux était satisfait, voire enchanté, des services de l'intéressée, comme cela résulte des déclarations des médecins cités à comparaître par l'intimée. Le principe de la liberté de résiliation, qui est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, autorise un employeur à se séparer d'un employé sans motif particulier, de sorte que, a fortiori, ne saurait être abusif un congé fondé sur une ou des plaintes dont fait l'objet le salarié de la part de clients dont il a la charge. L'existence de telles plaintes était, dès lors, en l'occurrence, suffisante pour justifier la résiliation à tout le moins ordinaire du contrat de travail de T _____

E. 4.4

Il découle de ce qui précède, que le congé litigieux n'étant pas abusif, T _____ n'a pas droit à une indemnité fondée sur l'art. 336a CO.

E. 5

E _____ fait également grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 328 CO par une appréciation arbitraire des preuves, en retenant à son encontre, sans mentionner aucun fait précis, une violation des droits personnels de T _____ en se fondant sur des appréciations générales émises « de manière parfaitement subjectives » par certains témoins.

E. 5.1

Les premiers juges ont considéré que le traitement réservé à T _____ par ses divers supérieurs hiérarchiques à l'occasion de la fin des rapports de travail constituait une atteinte grave à ses droits personnels au sens de l'art. 328 CO. Ainsi, le Tribunal a retenu que le congé de l'intéressée, qui exerçait sa profession depuis une dizaine d'années auprès de

E____, avec des prestations professionnelles pour le moins supérieures à la moyenne, avait été motivé par une « certaine rivalité professionnelle mal perçue par certains de ses collègues », et notamment par son ancien supérieur hiérarchique durant la période de 1997 à 2000. A cet égard, le Tribunal a estimé que les six plaintes émanant de médecins, dont certains avaient vu leur teneur « passablement tempérée au cours des audiences d'enquêtes », ne constituaient en réalité pas le motif de licenciement de l'intéressée, mais que divers éléments faisaient ressortir que « l'animosité développée à l'égard de T_____ par A_____ n'était pas étrangère à son congé » qui avait suivi « de quelques jours une explication houleuse » entre les mêmes intéressés, le congé ayant été « par la suite rapidement mis en œuvre » par B_____, également « un ami proche de A_____ », et ce avec « le concours d'un autre de leurs collègues ». Dans ces circonstances le Tribunal a considéré que le fait que T_____ n'ait « même pas pu se déterminer sur la réalité des plaintes évoquées par son supérieur, ni par conséquent présenter une autre version des faits qui lui étaient reprochés, apparaissait des plus choquants », de sorte que les atteintes à la santé de T_____ qui s'en étaient suivies, du fait de la grave dépression nerveuse qui l'avait finalement conduite à une décision d'invalidité totale, « apparaissaient comme une suite logique du comportement dont elle avait été victime, ce lien ayant été clairement confirmé lors de l'audition du Dr Q_____ », son médecin traitant. Il résulte ainsi de la motivation des premiers juges en relation avec l'art. 328 CO que leur décision est en réalité fondée sur le fait que E_____ avait attenté à la personnalité de T_____ non seulement parce que celle-ci n'avait « même pas pu se déterminer sur la réalité des plaintes évoquées par son supérieur, ni par conséquent présenter une autre version des faits qui lui étaient reprochés », mais encore parce que l'intéressée avait fait l'objet de la part de ses certains de ses collègues de travail et de ses supérieurs hiérarchiques d'actes de mobbing, ce qui avait déclenché chez elle la grave dépression dont elle souffrait.

E. 5.2

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).

E. 5.2.1

C'est en vain que le Tribunal a retenu que E_____ n'avait pas donné la possibilité à son employée de se prononcer sur les motifs de son licenciement. En effet, T_____ a eu la possibilité de s'exprimer au sujet des plaintes des médecins dont B_____ lui avait parlé. Ainsi, B_____ a eu un entretien à ce sujet avec elle le 25 avril 2001 à Bussigny, entretien dont il a confirmé la teneur dans un courrier électronique qu'il lui avait adressé le 26 avril 2001. L'intéressée n'a pas réagi à ce courrier, tout comme elle ne s'est pas rendue le 30 avril 2001 à Zürich avec O_____, chef des ressources humaines de E_____, afin de discuter de cette affaire, comme elle y avait été invitée par courrier du 27 avril 2001 que lui avait adressé B_____. De même, T_____ n'a eu aucune réaction après l'entretien qu'elle a eu le 10 mai 2001 à Zürich avec

B _____ et O _____.

E. 5.2.2

Par ailleurs et surtout, même si E_____ n'avait pas donné l'occasion à son employée de se déterminer à propos des raisons de son licenciement, on ne pourrait lui en faire le grief dans la mesure où, selon la jurisprudence, l'art. 336 CO n'impose pas à l'employeur d'entendre le salarié avant de le licencier, la seule obligation à charge de l'employeur étant de motiver par écrit le congé à la demande du salarié, et non pas de motiver ce congé, oralement ou par écrit, avant le prononcé du licenciement (ATF 4C. 13/2001 du 9.01.2002 ; ATF 4C. 174/2004 du 5.08.2004, c. 2.4). En effet, selon le Tribunal fédéral pour qu'un licenciement soit conforme au droit, il n'a pas besoin de motifs particuliers, car le droit suisse du travail se base sur le principe de la liberté de licenciement (consid. 2.1) ; ainsi un licenciement n'est abusif, au sens de l'art. 336 CO, que s'il constitue une violation grave du contrat de travail (« ein krass vertragwidriges Verhalten ») ; en revanche un comportement purement malséant ou indigne suffit pas (consid. 2.1). Dès lors, le TF en a conclu qu'avant d'être licencié, le travailleur n'a aucun droit à être entendu par l'employeur pour connaître les motifs de licenciement ou pour s'exprimer à son sujet (consid. 2.4).

E. 5.3

Il ne résulte pas non plus de la procédure que T_____ a fait l'objet de la part de ses collègues ou supérieurs hiérarchiques d'actes de mobbing.

E. 5.3.1

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 où 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).

E. 5.3.2

Il convient tout d'abord de relever que T_____ ne s'est jamais plainte avoir été atteinte dans sa personnalité au sens de l'art. 328 CO - que ce soit par ses collègues de travail ou ses supérieurs hiérarchiques directs, soit A_____ et B_____ (dont on peut au demeurant douter qu'ils avaient la qualité d'organes de la société, ce qui implique une participation effective et décisive à la formation de la volonté sociale [ATF 122 III 225] ou une activité dirigeant au sein de l'entreprise [ATF 104 II 190]) avant l'envoi de la lettre de son conseil du 9 novembre 2001, soit postérieurement à son licenciement et plus d'une année après le départ de A_____ de E_____, de sorte qu'elle semble être forclosée à s'en plaindre dans le cadre de la procédure.

E. 5.3.3

Même si tel n'était pas le cas, l'art. 328 CO n'apparaît pas applicable dans le cas d'espèce. Certes, le témoin R_____, ancienne déléguée médicale auprès de E____ de janvier 1998 à février 2000, et dont A_____ était également le supérieur hiérarchique, a déclaré qu'il existait « un sentiment d'insécurité et de tension dans l'équipe suisse romande » et que « ses collègues masculins cherchaient à déstabiliser leurs collègues féminines », ce qui pouvait se manifester « par des blagues et leur comportement en général ». Le témoin a également précisé qu'en 1998 elle n'avait pas constaté de problème particulier entre T_____ et A_____, et que, par la suite, elle avait eu l'impression que ce dernier n'aimait pas « la forte personnalité » de sa subordonnée, de sorte que lorsqu'il y avait une réunion, « il coupait sèchement la discussion ou changeait de discussion lorsque l'intéressée avait quelque chose à ajouter ». R_____ a précisé que cette façon de procéder se présentait souvent lorsqu'une femme avait quelque chose à dire et que A_____ était « plus dur avec ces dernières » (PV d'enquêtes du 23.10.2002, p. 6). Entendu également comme témoin, A_____ a toutefois déclaré qu'il ne « coupait » l'intéressée lors de réunions que lorsque celle-ci, à l'instar d'autres collaborateurs, ne respectait pas le temps de parole qui lui était imparti (PV d'enquêtes du 18.12.2002, p. 8). Pour sa part, D_____, un des collègues de T_____, a indiqué que, « dans l'équipe », les relations avec cette dernière n'étaient pas toujours bonnes, ce qui, par moment, était irritant », précisant, après avoir pris connaissance du témoignage de R_____, qu'il faisait des plaisanteries « quand il le pouvait mais pas nécessairement sur les rapports entre hommes et femmes » (PV d'enquêtes du 18.12.2002, p. 12). Quant à B_____, entendu aussi comme témoin, il a notamment indiqué que T_____ était fragilisée à l'époque par la situation d'une de ses amies atteinte du cancer et qu'il y avait également des tensions au sein de l'équipe à laquelle l'intéressée appartenait (PV d'enquêtes du 18.12.2002, p. 3). Il résulte ainsi des enquêtes que s'il a pu parfois exister un certain antagonisme entre A_____ et T_____, dû très certainement en partie à leur différence d'âge, ainsi que certaines tensions entre les membres de l'équipe de représentants travaillant sur le même secteur géographique, ces éléments ne relèvent pas du mobbing, dans la mesure où ils sont manifestement restés en deça de la limite séparant les rapports, parfois conflictuels, qui peuvent se produire ponctuellement entre collaborateurs d'une même entreprise des comportements inacceptables relevant du harcèlement psychologique tombant sous le coup de l'art. 328 CO. En particulier, il ne ressort pas du dossier qu'il y ait eu de l'animosité, c'est-à-dire « un sentiment persistant de malveillance qui porte à nuire à quelqu'un » (Dictionnaire Le Petit Robert), de A_____ à l'égard de l'intimée. A cet égard, les rapports périodiques d'évaluation professionnelle de T_____ établis par son supérieur hiérarchique apparaissent tout à fait objectifs puisqu'ils mettent en évidence tant ses qualités que ses faiblesses, ces dernières étant même moins nombreuses, même si elles étaient récurrentes, que les premières. Dans ses écritures, T_____ passe du reste sous silence, d'une part, le fait que les évaluations régulières dont elle a fait l'objet mentionnaient qu'elle devait améliorer son comportement à l'égard des médecins qu'elle visitait et, d'autre part, que les résultats aux tests d'évaluation auxquels elle a été soumise en mars 2000 indiquaient un résultat « satisfaisant » mais nécessitant « absolument d'approfondir ses connaissances », à tel point qu'elle a dû suivre une formation pour remédier à ses lacunes. On cherche également en vain dans la procédure d'actes de mobbing dont aurait été victime T_____ de la part d'autres employés ou cadres de E____, en particulier de B_____. De surcroît, si T_____ avait réellement souffert du

comportement de A_____ à son égard, elle s'en serait plainte auprès non seulement de ses collègues de travail mais encore et surtout de la direction de E____, ce qui n'a pas été le cas. Par ailleurs, il convient de rappeler que A_____ n'était plus employé de E____ depuis le mois de septembre 2000 lorsque, en mars et avril 2001, les critiques des médecins à l'égard de T_____ ont été portées à la connaissance de son successeur et ont entraîné le licenciement de l'intéressée.

E. 5.3.4

On ne peut pas suivre non plus les premiers juges lorsqu'ils affirment que la grave dépression dont a été victime T_____ a été la « suite logique du comportement dont elle a été victime, ce lien ayant été clairement confirmé par l'audition de la Dresse Q_____ », médecin traitant de l'intéressée. En effet, ce médecin, qui a eu T_____ comme patiente dès le 1^{er} mai 2001, a déclaré avoir tout de suite diagnostiqué un « état dépressif majeur sévère » existant depuis « quelques mois » et provenant de « mobbing et licenciement abusif », précisant que sa « source d'information était bien sûr la patiente qui m'a dit qu'elle avait vécu depuis 6 mois à une année un harcèlement moral de la part de son employeur » et citant à cet égard les noms de A_____, B_____ et D_____ (PV d'enquêtes du 18.12.2002, p. 9-10). La Dresse Q_____ a précisé que la maladie d'une des amies de sa patiente (qui, selon, T_____ était atteinte d'un cancer foudroyant qui s'était révélé en avril 2001 et avait entraîné son décès en janvier 2002) n'avait eu aucune incidence « en tant que facteur déclenchant de la dépression » (PV précité). Comme le relève justement l'appelante, il apparaît impossible que l'état dépressif de son ex-employée, diagnostiqué le 1^{er} mai 2001 et qui existait depuis plusieurs mois, ait pu être provoqué par son licenciement - au surplus, selon elle abusif - puisque l'existence des plaintes de médecins n'a été révélée à l'intéressée que le 25 avril 2001 et que la décision de la licencier ne lui a été communiquée que le 10 mai 2001. Quant à l'affirmation, péremptoire, de la Dresse Q_____ que sa patiente a été la victime de mobbing de la part de son employeur, elle est uniquement fondée sur les plaintes subjectives dont lui a fait part T_____ à cet égard, de sorte que le témoignage du médecin de l'intimée ne saurait avoir de valeur probante à ce sujet, ou, à tout le moins, une valeur probante suffisante pour remettre en cause, sur le plan juridique, les éléments objectifs de la procédure établissant l'inexistence de tels actes, au sens de l'art. 328 CO, et faire admettre la réalité des atteintes à la personnalité que T_____ dit avoir subies. Au demeurant, il est révélateur que dans sa déposition devant le Tribunal des prud'hommes, la Dresse Q_____ n'ait pas indiqué un seul acte concret de mobbing dont sa patiente lui aurait dit avoir été victime.

E. 5.4

Il découle ainsi de ce qui précède, que faute de réalisation des conditions de l'art. 328 CO, T_____ ne saurait se voir octroyer, sur la base de cette disposition, des dommages et intérêts, de quelque nature qu'ils soient et ce, même si l'on peut déplorer la manière particulièrement inélégante dont E_____ a mis fin à ses relations contractuelles avec une employée qui était restée dix ans à son service. Le jugement sera, dès lors, annulé sur ce point.

E. 6

E_____ conteste devoir payer à son ex-employée une prime sur les objectifs atteints.

E. 6.1

A cet égard, s'agissant de ladite prime, réclamée par T_____ pour la période 2001, le Tribunal a considéré que devait lui être octroyée à ce titre un montant de fr. 10'000.--, dans la mesure où il résultait du dossier que les primes pleines étaient arrêtées à ce montant pour l'année 1999 et que l'intéressée atteignait régulièrement ses objectifs. Les premiers juges ont toutefois estimé que cette prime devait être considérée comme relevant des dommages imputables à l'employeur au sens de l'art. 328 CO.

E. 6.2

E_____ soutient que son ex-employée n'a droit à aucune prime, dans la mesure où l'art. 328 CO ne trouve pas application dans le cas d'espèces et que T_____ n'ayant pas atteint les objectifs fixés pour l'année 2001, il n'y avait pas lieu de lui octroyer une prime pour cette année-là.

E. 6.3

Il est vrai que dans la mesure où il a été retenu plus haut l'absence d'atteinte à la personnalité de T_____ de la part de son ex-employeur, l'octroi d'une prime sur objectifs relevant de dommages subis par l'intéressée au sens de l'article 328 CO ne saurait être admise. Toutefois, même si le droit de T_____ à recevoir cette prime n'était pas fondée sur cette disposition, mais sur le fait qu'elle a été empêchée de poursuivre son activité durant l'année 2001 en raison de son licenciement survenu en mai de cette année-là, on aboutirait à une conclusion identique. En effet, ce n'est pas son licenciement qui n'a pas permis à l'intimée de déployer une activité au sein de E_____ depuis le mois de mai 2001, mais son incapacité totale de travailler depuis cette date-là en raison de son état de santé. Dès lors que E_____ n'est pas responsable de l'empêchement de son ex-employée à exercer son activité en 2001 et que T_____ n'a pas réalisé durant cette année-là les conditions donnant droit au versement d'une prime sur objectifs, elle ne saurait prétendre à son paiement. Le jugement sera, dès lors, également annulé sur ce point.

E. 7

E_____ fait encore grief au Tribunal d'avoir accordé indûment à son ex-employée une indemnité pour vacances non prises. Selon l'appelante, T_____ a admis avoir parcouru 15 000 km avec sa voiture entre mai 2001 et janvier 2002, de sorte qu'elle était également à même de prendre des vacances, n'ayant, de surcroît, pas allégué ou établi que son incapacité de travail l'empêchait de prendre lesdites vacances.

E. 7.1

A l'instar de l'intimée, les premiers juges ont retenu que cette dernière ne pouvait rester à X_____ « à longueur de journées » et qu'elle avait besoin de sa voiture pour se déplacer, notamment pour aller faire des courses et se rendre à ses rendez-vous de médecin, admettant qu'il ne lui avait pas été possible de prendre ses vacances durant sa longue période de dépression nerveuse qui en était à sa phase initiale, soit la plus critique.

E. 7.2

Dans le courrier du 13 novembre 2001 qu'elle a adressé à T_____, E_____ a indiqué être d'accord que le solde des vacances de son ex-employée soit rémunéré à la fin des rapports de travail, à la condition que l'intéressée « soit toujours en maladie ». Tel ayant été le cas en l'espèce, E_____ doit honorer l'engagement qu'elle a pris sur ce point et qui la lie. L'appelante n'ayant pas contesté le décompte des jours de vacances établi par T_____ à cet égard, ni le montant correspondant réclamé par celle-ci, il lui appartiendra de verser à

l'intimée à ce titre une somme de fr. 12'610.75. Le jugement du Tribunal sera ainsi confirmé sur ce point.

E. 8

E_____ conteste enfin devoir rembourser à son ex-employée la somme de fr. 1'350.-- (soit respectivement fr. 450.-- et fr. 900.--) déduite du décompte final qu'elle a établi le 13 février 2002 et correspondant à des frais de véhicules.

E. 8.1

Dans son appel, E_____ indique avoir mis en demeure T_____, par courrier du 30 novembre 2001, de restituer d'ici au 14 décembre 2001 le véhicule de service qu'elle avait mis à sa disposition, cette voiture étant nécessaire à la personne lui ayant succédé pour effectuer son travail. T_____ ne s'étant pas exécutée, elle l'avait informée, par lettre du 20 décembre 2001, avoir dû se procurer une autre voiture en leasing, ce qui avait occasionné des frais supplémentaires qu'elle s'était réservée le droit de compenser. Dès lors, E_____ indique avoir déduit fr. 900.-- pour les trois mois durant lesquels une voiture avait dû être louée, ainsi que fr. 450.-- (soit respectivement fr. 150. - et fr. 300.--) pour l'indemnité versée en novembre et décembre à T_____ pour qu'elle se procure un véhicule de remplacement, ce qu'elle n'avait pas fait, préférant garder son véhicule de service.

E. 8.2

Ce point de vue apparaît partiellement fondé. En effet, ayant été libérée de l'obligation de travailler dès la fin du mois d'octobre 2001, T_____ n'avait plus besoin de son véhicule de service de sorte que, lorsque E_____ l'a mise en demeure, le 30 novembre 2001 de restituer celui-ci d'ici au 14 décembre 2001, elle aurait dû s'exécuter. Dès lors qu'elle n'a rendu cette voiture que le 4 février 2002, E_____ était en droit de lui faire supporter les frais occasionnés par la mise à disposition d'un véhicule de remplacement à la personne qui lui avait succédé, et ce pour la période du 14 décembre 2001 au 4 février 2002, soit durant 52 jours, ce qui correspond à un montant de fr. 520.-- (fr. 900.--/90 jours [décembre, janvier et février] = fr. 10.-- / jour x 52). Par ailleurs, c'est à juste titre que E_____ réclame à T_____ l'indemnité qu'elle lui a versée en novembre et décembre 2001, soit fr. 450.--, pour qu'elle se procure un véhicule de remplacement, alors qu'elle avait gardé son véhicule de service. C'est ainsi un montant de fr. 970.-- que E_____ était en droit de retenir sur le décompte final de son ex-employé et non pas une somme de fr. 1'350.--. T_____ se verra, dès lors, rembourser la différence, soit la somme de fr. 380.--. Le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

E. 9

Par souci de clarté, le jugement querellé sera entièrement annulé.

E. 10

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. En tant qu'elle succombe sur la quasi totalité des conclusions de E_____, T_____ supportera les 4/5èmes de l'émolument d'appel de fr. 4'000.-- que son ex-employeur a payé, le solde étant laissé à la charge de ce dernier.