

# **GE\_GERICHTE C/16117/2004 vom 14. Februar 2006**

GE Cour de justice, 2006-02-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_16117\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16117_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/16117/2004 du 14 février 2006

IT: GE\_GERICHTE C/16117/2004 del 14 febbraio 2006

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ; TORT MORAL ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ DE REPRÉSAILLES | T refuse de se plier aux nouvelles procédures informatisées d'E. E la licencié. T se plaint de mobbing de la part de son supérieur hiérarchique. Elle n'a apporté aucune preuve des faits qu'elle allègue et est déboutée de ce chef de conclusion. Le licenciement n'est pas abusif et ne constitue pas un congé de représailles en rapport avec ses plaintes relatives au mobbing, car il a été exclusivement donné en raison du refus de T de se soumettre aux ordres donnés par ses supérieurs. Le jugement du Tribunal est confirmé. | CO.328; CO.336

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi, il est partant recevable selon les art. 56 ss de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP).

### **E. 2**

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO. La juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP), ainsi qu'à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile), l'appelante étant domiciliée à Genève et ayant travaillé en cette ville.

### **E. 3**

Le droit aux vacances et à la délivrance d'un certificat de travail conforme aux considérants du Tribunal ne sont pas remis en question en appel. Ces questions sont donc définitivement tranchées et il n'y sera pas revenu.

### **E. 4**

L'appelante prétend au paiement d'une indemnité pour atteinte à la personnalité et tort moral d'un montant net de 20'000 fr.

#### **E. 4.1**

Aux termes de l'art. 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. Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Il y a harcèlement psychologique (mobbing) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail,

quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792, et les références citées; WYLER, Droit du travail, pp. 237 ss). La victime est placée souvent dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être 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 toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. 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 causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003 ; ATF 126 III 395 ).

#### **E. 4.2**

Dans le cas présent, il est admis que les relations professionnelles entre les parties se sont déroulées à la satisfaction de celles-ci d'octobre 2000 à mai 2003. Les problèmes ont toutefois vu le jour un peu plus tôt, soit vers février 2003, lorsque l'intimée a décidé d'utiliser un nouveau système informatique. Les enquêtes ont démontré de façon claire que les deux forwarders avaient montré quelques réticences à appliquer ce nouveau système, ce qui avait justifié la réunion du 16 mai 2003. A cette occasion, l'ambiance était tendue et les employées n'ont pas réussi à faire passer leur message, le directeur D \_\_\_\_\_ appuyant l'attitude du comptable A \_\_\_\_\_. De l'aveu du témoin B \_\_\_\_\_, cette réunion s'est toutefois déroulée uniquement au niveau technique, sans que des pressions ne soient exercées sur les employées. L'appelante se plaint qu'à la suite de cette réunion, le comptable lui ait intimé l'ordre de ne plus le tutoyer et d'avoir désormais essentiellement communiqué par écrit, notamment par email. Cela étant, elle ne met plus en évidence aucun élément factuel précis pouvant relever du mobbing depuis cette date et jusqu'à la seconde réunion, qui s'est tenue en septembre 2003. C'est d'ailleurs le directeur D \_\_\_\_\_ qui en a ordonné la tenue, au motif notamment que l'appelante n'utilisait pas suffisamment le système CMS. A cette occasion à nouveau, l'appelante a opposé de la résistance aux ordres de ses supérieurs, ainsi qu'en atteste le témoin B \_\_\_\_\_, qui ne saurait être soupçonnée de prévention contre l'appelante. Il résulte donc de ce qui précède que l'employeur a décidé d'opérer une modification substantielle de ses outils informatiques, laquelle a suscité une certaine désapprobation de son personnel, dans un premier temps tout au moins. La procédure ne démontre pas que ce conflit du travail, comme il en existe de nombreux, aurait débouché sur des attitudes insoutenables de la part de l'employeur, lequel s'est contenté d'essayer de faire comprendre à ses employés la nécessité de recourir aux outils qui étaient mis à leur disposition, avant de le leur imposer. Les actes de mobbing dont se plaint l'appelante ne sont donc pas prouvés; il n'est en particulier pas établi qu'elle ait été réduite, comme elle le prétend, à des tâches subalternes, ou encore qu'elle ait fait l'objet de remarques vexatoires, d'injures ou d'humiliations. S'il peut être déduit des témoignages recueillis qu'il n'est pas toujours facile de travailler avec une personne aussi exigeante que le comptable de l'intimée, et que l'ambiance de travail a pu s'en ressentir négativement à certains moments, ceci est insuffisant pour retenir l'existence d'un harcèlement psychologique, ce d'autant que l'appelante, par sa réticence, se trouvait partiellement à

l'origine de cette mauvaise ambiance. Il n'y a en définitive aucun élément concret pour soutenir la thèse de mobbing de l'appelante, ainsi que cela résulte des preuves recueillies dans son entourage professionnel. Les éléments externes qui sont censés aller dans le sens de la thèse de l'appelante n'ont pas de force probante suffisante pour infirmer les éléments internes relevés ci-dessus. Ainsi, les attestations du médecin et de la psychologue font état de difficultés professionnelles et d'état anxieux, toutefois sans parler de mobbing. L'appelante a également proposé de faire entendre une naturopathe et une amie susceptibles de démontrer par leur témoignage la dégradation de son état général. Cela ne suffirait cependant pas plus à démontrer les faits dont elle se plaint dans la mesure où l'état général de l'appelante n'est pas contesté, au contraire des faits qui en sont la cause et à propos desquels les témoins en question n'auraient pu que se faire l'écho des plaintes de l'appelante, soit apporter des témoignages indirects que prohibe la loi de procédure civile genevoise et qui n'ont qu'une valeur probante relative. Les prétentions de l'appelante en réparation du tort moral doivent donc être écartées, les manœuvres dont elle se plaint n'étant pas démontrées.

## **E. 5**

L'appelante demande également le paiement d'une indemnité et le remboursement de frais pour résiliation abusive de son contrat de travail, en fondant ses prétentions sur l'art. 336 al. 1 let. d CO

### **E. 5.1**

S'agissant d'une prétention formulée pour licenciement abusif, il n'est pas contesté que les conditions formelles de cette action sont réunies de sorte qu'il doit être procédé sur le fond.

### **E. 5.2**

Le principe de la liberté de résiliation est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant dans l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (WYLER, op. cit., p. 397). A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (BRUNNER et al., Commentaire du contrat de travail, 3e éd., ch. 7 ad art. 336 CO; STAEHLIN/ VISCHER, Commentaire zurichois, ch. 24 ad art. 336 CO; VISCHER, Arbeitsvertrag, p. 242; WYLER, op. cit., p. 405; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail [...], thèse, Lausanne 1997, p. 200). Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêts 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 in SJ 1995 p. 797, consid. 2; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt du Tribunal fédéral 4C.27/1992 du 30 juin 1992 in SJ 1993 p. 360, consid. 3a). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt 4C.336/1990, consid. 1c, in JAR 1992 p. 357; STAEHLIN/VISCHER, op. cit., ch. 24 ad art. 336 CO; ZOISS, op. cit., p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du 9 juillet 2002, consid. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). La réclamation ne doit

cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (arrêt 4C.239/2000 du 19 janvier 2001, consid. 2.1.3; VISCHER, Arbeitsvertrag, p. 242; WYLER, op. cit., p. 404; ZOISS, op. cit., p. 212). La Cour doit examiner si l'appelante, en réclamant qu'il soit dorénavant fait application de l'art. 328 CO et que sa personnalité soit respectée, exerçait une prétention aux termes de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. La notion de prétention selon cette disposition implique que la partie qui reçoit le congé a eu la volonté d'exercer un droit (ZOISS, op. cit., p. 202). Contrairement au cas prévu à la lettre c de la même disposition, il doit s'agir de prétentions existantes et non de prétentions futures, que le congé aurait justement pour but d'empêcher de naître. La réclamation du travailleur qui cherche à obtenir une augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes entre dans la catégorie des prétentions existantes (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 in SJ 1995 p. 797, consid. 2). Il en est de même de l'exercice du droit aux vacances (WYLER, op. cit., p. 404; Zoss, op. cit., p. 204) ou de la réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites (arrêt de la Cour suprême du canton de Bâle-Campagne du 9 mars 1994 in JAR 1995 p. 160; Zoss, op. cit., p. 203). Les seuls éléments déterminants pour qu'un congé soit abusif, sont le motif du congé et la causalité entre ce motif et le congé lui-même. Le congé ne peut et ne doit être considéré comme abusif que parce qu'il a été prononcé pour un motif qui n'est pas digne de protection (FF 1984 II 622 ; ATF du 11 novembre 1993 W. S.A . c/ M., p. 6 et 7). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 251 c. 4b = JT 1998 305). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse devra en outre alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne peut alors plus rester inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, ad art. 336 N° 16 p. 346; SJ 1993 p. 360).

### **E. 5.3**

En l'espèce, la question de savoir si l'évocation des devoirs de l'employeur tels qu'ils résultent de l'art. 328 CO est une prétention dont l'exercice bénéficie de la protection de l'art. 336 al. 1 lit. D CO peut rester ouverte dans la mesure où la preuve du congé abusif n'a pas été rapportée par l'appelante. Cette dernière n'a notamment pas démontré la causalité entre la lettre du syndicat du 16 décembre 2003 et le licenciement notifié au début janvier 2004. Or, au contraire, il ressort de la procédure que la volonté de l'employeur de se séparer de son employée est née directement à la suite de la réunion de septembre 2003, ainsi que l'ont affirmé explicitement les témoins D \_\_\_\_\_ et A \_\_\_\_\_, et, implicitement, le témoin B \_\_\_\_\_. C'est uniquement en raison de l'incapacité de travail de l'employée, survenue le lendemain de ladite réunion, que le licenciement a été différé. Certes, la lettre de licenciement de l'intimée ne fait état d'aucun motif. Toutefois, elle doit à l'évidence être examinée au regard de la lettre explicative de l'intimée du même jour, adressée au syndicat de l'appelante qui la représentait alors, et cette lettre ne laisse planer aucun doute quant aux motifs du licenciement, dont rien ne permet par ailleurs de dire qu'ils ne seraient par réels. L'appelante n'a apporté en contradiction aux arguments de cette lettre que sa conviction, ce qui n'est manifestement par un élément de preuve. Ainsi, la causalité entre les reproches de l'appelante figurant dans le courrier du 16 décembre 2003 et le congé

n'est pas établie et ce dernier, prononcé en raison d'un litige purement technique, ne saurait être considéré comme abusif.

**E. 6**

L'appelante succombant, l'émolument de mise au rôle restera à sa charge.

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