

GE_GERICHTE C/17078/2007 vom 16. Februar 2009

GE Cour de justice, 2009-02-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17078_2007

FR: GE_GERICHTE C/17078/2007 du 16 février 2009

IT: GE_GERICHTE C/17078/2007 del 16 febbraio 2009

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; COMMERCE DE DÉTAIL ; VENDEUR(PROFESSION) ; FARDEAU DE LA PREUVE ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; CALCUL ; TORT MORAL ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | Le licenciement de T quelques jours après que cette dernière a signalé à la direction qu'elle faisait l'objet de harcèlement psychologique a été considéré comme un congé-représailles lui donnant droit à une indemnité équivalente à deux mois de salaire. Ce montant tenait compte des 8 ans de service de T au sein de l'entreprise, du fait que le congé avait été donné de manière abrupte, mais aussi du caractère peu arrangeant de T envers sa hiérarchie. Quant à un éventuel tort moral pour harcèlement psychologique, T n'a pas pu en apporter la preuve, de sorte qu'elle a été déboutée sur ce point. Ainsi, la Cour confirme le jugement du Tribunal dans son intégralité. | CC.8; LPC.196; CO.336.al.1.letd; CO.336a; CO.328; CO.49

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), le présent appel est recevable.

E. 2

Les parties ne remettent pas en cause les compétences ratione materiae et ratione loci de la Juridiction genevoise des prud'hommes, la présente Cour se référant aux considérants du jugement attaqué, qu'elle entend faire siens à ce sujet, tout en rappelant que sa cognition est complète.

E. 3

3.1. Selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées ; Hohl, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). On fonde également sur cette disposition, le droit à la preuve, c'est-à-dire la faculté pour une partie d'être admise à apporter la preuve de ses allégués dans les procès civils (ATF du 18 juillet 2003 en la cause 4C.64/2003 ; ATF 114 II 289, consid. 2a). Toujours à moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO ; art. 196 LPC applicable à titre supplétif au sens de l'art. 11 LJP). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations,

les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984, p. 29).

E. 3.2

L'art 2 CC prévoit, par ailleurs, expressément, que chacun est tenu d'exercer ses droits et ses obligations selon les règles de la bonne foi, l'abus manifeste d'un droit n'étant pas protégé par la loi.

E. 4

L'appelante reprend ses conclusions déjà formulées en première instance et persiste à réclamer à l'intimée une indemnité pour licenciement abusif de fr. 23'400.- avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 17 janvier 2007. 4.1.1. Selon l'article 335 al. 1 er CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié unilatéralement par chacune des parties cocontractantes, ce droit étant cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est en effet abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246 , consid. 3b). En particulier, l'article 336 al. 1 er lit. d) CO vise le congé-représailles qui empêche l'employeur ou le travailleur de résilier le contrat de travail parce que l'autre partie a formulé, de bonne foi, une prétention découlant de ce contrat, d'une convention collective ou de la loi. La bonne foi doit être comprise, dans ce cadre, comme une condition restrictive à l'application de l'article 336 al. 1 er lit. d) CO et présente 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 doit pas s'étendre au travailleur qui cherche un prétexte pour bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, la prétention formulée 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; enfin, un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation du contrat de travail (ATF du 6 avril 1994 en la cause 4C.247/1993 , et les références citées ; ATF du 13 octobre 1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités; Wyler , Droit du travail, 2 ème édition, pages 546-547) En présence de plusieurs motifs de congé, dont l'un seulement paraît abusif, il appartient au travailleur de rendre au moins vraisemblable qu'il n'aurait pas été licencié pour les seuls motifs non constitutifs d'un licenciement abusif. Ainsi, si la prétention du travailleur ne doit pas nécessairement avoir été seule à l'origine de la résiliation, elle doit néanmoins en constituer le motif déterminant, soit celui qui, en dernier lieu, a provoqué la décision, une grande vraisemblance étant suffisante à cet égard (arrêt du Tribunal fédéral 4A-341 / 2007 du 7 février 2008, consid. 2.1; CAPH - 26 avril 1994; CAPH - 10 décembre 1992). 4.1.2. En l'espèce, il apparaît que le licenciement de l'appelante a fait directement suite, au vu de la teneur de la lettre de congé du 17 janvier 2007, aux événements du 11 janvier 2007 ayant conduit l'appelante à se plaindre, le même jour, auprès du directeur général de l'intimée, de harcèlement psychologique de la part de sa supérieure hiérarchique. Le témoin B_____ a en effet confirmé que ce congé était intervenu après cette plainte et une enquête ayant révélé le caractère non agressif du geste en question. Quant à A_____, supérieure hiérarchique directe de l'appelante et seule visée par ladite plainte, elle a aussitôt refusé de travailler plus longtemps avec cette dernière et a participé à son entretien de licenciement du 17 janvier 2007, puis a cosigné la lettre de congé du même jour. Vu sous cet angle, ce congé peut dès lors effectivement être qualifié d'abusif ou de congé-représailles, quand bien même,

antérieurement à ces événements, le comportement intransigeant de l'appelante au sujet de son organisation personnelle au sein de son service ne paraissait pas sans reproches, cela depuis un certain temps et à un point tel qu'une enquête du responsable du personnel de l'intimée était en cours - mais non achevée - à son sujet. En effet, le motif de ce congé n'était pas digne de protection, car il apparaissait très vraisemblable que la plainte de l'appelante a été déterminante dans la décision de la licencier, alors qu'elle visait une atteinte à sa personnalité au sens l'art. 328 al. 1 er CO par le biais du geste physique sur sa personne de sa supérieure hiérarchique, dont on peut objectivement admettre que l'appelante a pu le ressentir de bonne foi comme intrusif et contraignant dans le cadre d'une relation conflictuelle avérée, quand bien même n'est ni avéré ni déterminant le fait que A_____ a pu avoir la volonté, par son geste, de porter une telle atteinte à la personnalité de la demanderesse. Ainsi, si cette plainte de l'appelante n'a pas été seule à l'origine de la résiliation litigieuse dans le contexte conflictuel avec sa supérieure hiérarchique retenu ci-dessus dans la partie EN FAIT du présent arrêt, il apparaît toutefois que cette plainte en a constitué le motif déterminant, soit celui qui, en dernier lieu, a provoqué la décision de congé, en violation de l'article 336 al. 1 er lit. d) CO visant le congé-représailles. Il en résulte dès lors que c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré le congé litigieux comme abusif, leur décision devant être confirmée sur ce point.

4.2.1. Le législateur n'ayant pas entendu sanctionner la partie qui agit de manière abusive par la nullité ou l'annulabilité du congé, l'article 336 a al. 1 er CO prévoit que la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, fixée par le juge en tenant compte de toutes les circonstances mais sans dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur licencié (art. 336 a al. 2 CO ; FF 1984 II 624). Cette indemnité a une double finalité, à la fois punitive et réparatrice. Sa première finalité résulte du mot « indemnité » lui-même utilisé par le législateur pour la désigner et découle aussi du fait qu'elle est versée, non à l'État comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Sous l'angle de sa finalité réparatrice, elle ne représente certes pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage, mais elle revêt un caractère sui generis et s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit fixer cette indemnité en équité (art. 4 CC), en tenant compte notamment de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, de la gravité de cette atteinte à la personnalité et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (ATF du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I, p. 277 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802). A teneur de l'article 336 b CO, la partie qui entend demander une indemnité fondée sur les articles 336 et 336 a CO, doit adresser son opposition au congé, par écrit, à l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1 er) et son éventuelle action en justice doit être introduite dans les cent quatre-vingts jours à compter de l'échéance du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

4.2.2. Il sera préalablement admis, avec le Tribunal des prud'hommes, que les exigences de procédure posées par l'article 336 b CO sont réalisées en l'espèce, ce qui n'est au demeurant pas contesté. S'agissant de la quotité de l'indemnité due à l'appelante en relation avec son congé abusif, il y a lieu de retenir la teneur des témoignages recueillis par les premiers juges, notamment ceux de B_____ et de C_____, dont il ressort, comme déjà évoqué ci-dessus sous ch. 4.1.2. que l'appelante faisait preuve depuis un certain temps déjà, au moment de son congé, d'un manque d'adaptation et de collaboration au sein de son service, notamment en relation avec ses plannings de congés hebdomadaires, particulièrement du samedi, ainsi que de vacances,

de même que d'un mauvais état d'esprit à l'égard de sa supérieure hiérarchique. Ces faits avaient d'ailleurs été signalés à la direction de E_____, qui avait chargé C_____, directeur de son personnel, de faire une enquête à leur sujet, cette enquête étant encore en cours au moment des événements précités du 11 janvier 2007 et ces circonstances n'ayant pas été étrangères à la décision de licencier l'appelante prise le 17 janvier 2007. C'est en tenant compte de ce qui précède, mais aussi de la part évidente de responsabilité de l'appelante dans sa relation conflictuelle avec sa supérieure hiérarchique ayant abouti au geste litigieux et de la vraisemblable absence d'intention de cette dernière de porter atteinte à la personnalité de l'employée, circonstances mises en balance avec les près de huit ans de rapports de travail entre les parties, la survenance du congé litigieux au cours d'une procédure de protection des employés de l'intimée contre le harcèlement sur leur lieu de travail, l'absence de confrontation préalable entre les deux intéressés en litige, le caractère abrupt du congé, intervenu sans avertissement formel, ni tentative de résolution du conflit, notamment en déplaçant l'appelante dans un autre service, enfin, les suites immédiates de ce congé, l'appelante ayant été obligée de quitter immédiatement son poste de travail et de sortir accompagnée du magasin, que les premiers juges ont fixé, à bon droit en équité, au sens de l'art. 4 CC, à l'équivalent de deux mois de salaire brut, l'indemnité pour congé abusif due à l'appelante et à laquelle ils ont condamné l'intimée, soit de fr. 7'800.- au total avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 17 janvier 2007. Le jugement entrepris sera dès lors également confirmé sur ce point.

E. 5

L'appelante persiste à réclamer en appel à l'intimée la somme de fr. 20'000.-, avec intérêts moratoires à 5% dès le 17 janvier 2007, à titre d'indemnité pour tort moral, en faisant valoir qu'elle a été la victime d'un harcèlement psychologique de la part de sa supérieure hiérarchique durant les trois années ayant précédé son licenciement.

E. 5.1

Aux termes de l'article 328 al. 1 er 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'article 328 al. 1 er 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, 2002, pp. 237 ss). 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. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 2P.39/2004 du 13 juillet 2004, consid. 4.1 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003,

consid. 4.2). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à la disposition précitée (ATF 125 III 70, consid. 2a, p. 73) et la violation de cette obligation de protection entraîne celle de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés au travailleur par sa faute ou celle d'un autre employé (arrêt du Tribunal fédéral 2C.2/2003 du 4 avril 2003 ; ATF 126 III 395). En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1^{er} CO ; ATF 102 II 224, consid. 9 ; ATF 87 II 143 ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 ad art. 328 CO, p. 1729 ; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 104). Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, enfin une absence d'autres formes de réparation (Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). L'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances dépassant par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; Deschenaux/Steinauer, Personne physique et tutelle, n. 624 ; Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049).

E. 5.2

En l'espèce toutefois, les premiers juges ont estimé à bon droit que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable avoir été la victime d'un harcèlement psychologique, au sens et avec les critères définis ci-dessus, de la part de sa supérieure hiérarchique directe au sein de l'entreprise intimée. En effet, le Tribunal des prud'hommes a valablement retenu que les agissements répréhensibles, discriminatoires, calomnieux et répétitifs de A_____ à son égard sur une période de trois ans, tels qu'allégués par l'appelante, n'ont été corroborés par aucun élément du dossier. A cet égard, si la relation tendue et conflictuelle durable entre les deux précitées a été confirmée par leurs collègues travaillant dans le même service, ces circonstances ne suffisent pas à admettre un *mobbing* à l'encontre de l'appelante de la part de sa supérieure hiérarchique. Il ressort en effet des enquêtes que cette dernière paraît avoir, au contraire, cherché largement et dans un souci d'apaisement à prendre en compte, parfois même en dérogation au règlement interne de l'entreprise, les demandes de l'appelante relatives à ses périodes de vacances qui n'étaient pas toujours compatibles avec le fonctionnement sans heurts du service dont A_____ avait la responsabilité, leurs collègues de travail ayant aussi souligné l'intransigeance de l'appelante dans le cadre de cette organisation de son temps libre, parfois sans égard aux besoins desdits collègues. Il ressort aussi des enquêtes que l'appelante avait déjà connu, par le passé, des problèmes relationnels avec des collègues de travail et son ancienne supérieure hiérarchique au sein d'un autre service de l'intimée, ces circonstances confortant la conclusion que le conflit personnel chronique de l'appelante avec A_____ n'était vraisemblablement pas dû exclusivement à cette dernière, étant encore relevé que le coup de colère de A_____, lors d'une absence de l'appelante un samedi matin, de même que son geste incriminé du 11 janvier 2007, ne pouvaient conduire à admettre le *mobbing* allégué. Il ressort en conséquence de l'ensemble de ce qui précède que l'appelante, qui en avait pourtant la charge en application de l'art. 8 CC, n'a pas établi, voire rendu vraisemblable, l'atteinte illicite alléguée à sa personnalité constitutive d'une violation du contrat de travail et fondant un tort moral subséquent, de

sorte que c'est à bon droit que les premiers juges l'ont déboutée de ses conclusions en paiement par l'intimée d'une indemnité pour un tel tort moral, décision qui sera également confirmée par la Cour de céans.

E. 6

L'appelante succombant intégralement dans ses conclusions formulées devant la Cour, il se justifie de laisser à l'État l'émolument d'appel qu'elle a versé (art. 78 LJP).

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