

## GE\_GERICHTE C/18114/2012 vom 14. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_18114\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18114_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/18114/2012 du 14 octobre 2014

IT: GE\_GERICHTE C/18114/2012 del 14 ottobre 2014

### Regeste

ADMINISTRATION DES PREUVES; DROIT D'ÊTRE ENTENDU; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | CPC.316.3; Cst.29.2; CO.328

### Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 14.10.2014 C/18114/2012

ADMINISTRATION DES PREUVES; DROIT D'ÊTRE ENTENDU; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | CPC.316.3; Cst.29.2; CO.328

C/18114/2012 CAPH/159/2014 (2) du 14.10.2014 sur JTPH/53/2014 ( OO ) , CONFIRME  
Descripteurs : ADMINISTRATION DES PREUVES; DROIT D'ÊTRE ENTENDU; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE Normes : CPC.316.3; Cst.29.2; CO.328 En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE  
C/18114/2012-3 CAPH/159/2014 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 14 octobre 2014 Entre Monsieur A \_\_\_\_\_ , domicilié c/o Mme B \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ Genève, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 février 2014 ( JTPH/53/2014 ), comparant par M e Philippe GIROD, avocat, boulevard Georges-Favon 24, 1204 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile, d'une part, et C \_\_\_\_\_ , sise \_\_\_\_\_ , intimée, comparant par M e Yvan JEANNERET, avocat, Etude Keppeler & Ass., rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 360, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile, d'autre part. EN FAIT A. a. Par contrat de travail signé le 4 janvier 2008, A \_\_\_\_\_ (ci-après aussi: l'employé) a été engagé comme " Rental Sales Agent " (agent de comptoir) à l'aéroport de Genève par D \_\_\_\_\_ SA (ci-après : D \_\_\_\_\_). Son activité consistait à établir les contrats de location, à conseiller la clientèle internationale au guichet et au téléphone, à prendre les réservations, à vendre activement des produits supplémentaires et à traiter les sinistres. Sa rémunération comprenait en particulier un salaire mensuel brut de 4'000 fr. après le temps d'essai, un bonus mensuel en fonction de certaines ventes et une prime de loyauté (" Loyalty bonus "). b. En \_\_\_\_\_ 2011, D \_\_\_\_\_ a fusionné avec C \_\_\_\_\_ (ci-après aussi: C \_\_\_\_\_ AG ou l'employeur). La première représentait une petite organisation ( \_\_\_\_\_ % des contrats de l'aéroport), tandis que la seconde occupait \_\_\_\_\_ % du marché. A la demande de A \_\_\_\_\_, D \_\_\_\_\_ a établi le 30 juin 2011 un certificat intermédiaire de travail, attestant de sa qualité de collaborateur engagé et flexible, indépendant et consciencieux dans son travail, exécutant les tâches confiées avec minutie et à l'entière satisfaction de cette société. Son comportement ouvert, collégial et serviable était apprécié de ses supérieurs et ses collègues. Sa manière prévenante, aimable et polie faisait de lui un collaborateur estimé par les clients. c. Le 12 juillet 2011, suite à la fusion, A \_\_\_\_\_ a été reçu par E \_\_\_\_\_, " station manager " (responsable de station), F \_\_\_\_\_, responsable de la " plateforme " de Genève, et G \_\_\_\_\_, " airport manager " (responsable des emplacements de H \_\_\_\_\_ à l'aéroport), pour un

entretien de bienvenue au sein de la nouvelle structure gérée par C\_\_\_\_\_ AG. La poursuite des rapports de travail lui a été confirmée par courrier du 4 août 2011. d. A son retour de vacances début août, l'employé a suivi une formation de deux jours, dispensée à ses collègues en juillet, afin d'apprendre à utiliser les nouveaux outils informatiques. Il résulte des auditions de I\_\_\_\_\_ et de J\_\_\_\_\_, collègues de A\_\_\_\_\_ chez D\_\_\_\_\_, que l'adaptation au nouveau système informatique a été difficile pour les employés de cette société, en raison de nombreux points à assimiler et de méthodes de travail différentes au point de donner à J\_\_\_\_\_ l'impression de n'avoir jamais travaillé dans la location de voiture. e.a. Le 29 septembre 2011, A\_\_\_\_\_ a eu un entretien avec sa hiérarchie, soit G\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_. Les sujets abordés, récapitulés par courrier du 3 octobre 2011, portaient sur l'accueil du client (se lever, lui faire un signe par un regard, un sourire ou un geste), sur les explications à demander à ses collègues en cas d'incompréhension d'une procédure ou d'une application, sur le contrôle de la caisse, auquel l'employé devait se former, sur le rythme de travail qui devait augmenter; sur l'accélération de la saisie du contrat dans le système et sur l'attention particulière à prêter aux " vouchers " (bons d'échange). L'employeur a demandé à l'employé d'évoluer considérablement dans son travail d'ici au 28 octobre 2011, afin d'être prêt à affronter la haute saison. Lors de cet entretien, A\_\_\_\_\_ a évoqué ses difficultés relationnelles avec ses superviseurs et l'employeur l'a autorisé à en référer directement à E\_\_\_\_\_, leur supérieur hiérarchique. e.b. Selon K\_\_\_\_\_, superviseur et chef direct de A\_\_\_\_\_, celui-ci ne faisait pas " montre d'efforts " pour intégrer la nouvelle organisation, ne posait pas beaucoup de question et adoptait plutôt une attitude de blocage. Son attention avait été attirée sur ses erreurs répétitives de saisie et E\_\_\_\_\_ en avait été informé. Le témoin a reconnu n'avoir pas eu tout le temps nécessaire pour donner des explications, compte tenu de la période d'activité, admettant quelques fois des échanges vifs et froids avec l'employé. A teneur du procès-verbal, A\_\_\_\_\_ " n'a pas d'autres question à poser dans la mesure où la dernière réponse n'a pas été notée au procès-verbal ". Selon la note du Tribunal "la réponse du témoin n'a pas été notée au procès-verbal parce qu'il y avait matière à différentes interprétations ". D'après les explications des parties en seconde instance, le témoin, questionné sur son éventuelle antipathie envers A\_\_\_\_\_, a répondu qu'il ne partirait peut-être pas en vacances avec lui. e.c. L\_\_\_\_\_, également superviseur et supérieur direct de A\_\_\_\_\_, a fait état d'erreurs quasi quotidiennes et répétitives de l'employé, en dépit de remarques et d'explications. Il les a attribuées à un manque de concentration. e.d. E\_\_\_\_\_ a évoqué une mauvaise utilisation du système, telle que des erreurs de procédure (par ex. de saisie dans le profil d'un client), des oublis (par ex. " voucher " [bon d'échange] non enregistré, entraînant le débit de la carte de crédit du client) et le manque d'attention. Il a invité l'employé et ses collègues à prendre des initiatives pour anticiper l'arrivée de la clientèle et A\_\_\_\_\_ en particulier à se tenir droit sur son siège et à cesser de se balancer. Il n'a remarqué aucune détresse psychologique chez son employé. E\_\_\_\_\_ a réfuté avoir critiqué l'employé auprès de ses collègues, lesquels lui rapportaient des problèmes, qu'il n'a pas voulu préciser, rencontrés avec l'employé. e.e. Selon G\_\_\_\_\_, l'employé ne s'était pas plaint de E\_\_\_\_\_ auprès d'elle, mais elle savait par certains employés que celui-ci pouvait être " dur " par moments. e.f. Selon I\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ était rapide, bon vendeur, adoptait une bonne attitude envers la clientèle et connaissait bien le système. Le témoin n'avait pas remarqué de problèmes particuliers de l'employé à assimiler le nouveau système, même si les lacunes de celui-ci représentaient un frein lorsqu'il était en face de la clientèle. Il a confirmé que les tâches de l'agent de comptoir comprenaient celles de déplacer ou de laver

des véhicules. Il avait appris les difficultés conjugales de A\_\_\_\_\_. f. A\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travailler du 14 octobre 2011 au 31 mars 2012. Selon l'arrêt de travail établi le 16 décembre 2011 par le Dr M\_\_\_\_\_, médecin psychiatre, l'employé subissait un épisode dépressif sévère dû à la séparation brutale avec son épouse et ses enfants en mai 2011, ainsi qu'au mobbing grave subi dans son milieu professionnel, consécutif au changement d'employeur. g. Par courrier recommandé du 19 janvier 2012, C\_\_\_\_\_ AG a résilié le contrat de travail avec effet au 31 mars 2012 et délivré un certificat de travail à A\_\_\_\_\_, indiquant, outre les tâches déjà énoncées dans le certificat intermédiaire de travail du 30 juin 2011 (cf. let. b ci-dessus), qu'il " a [vait] été un collaborateur fiable et digne de confiance. Son comportement vis-à-vis des clients, de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collaborateurs était toujours aimable, serviable et prévenant ". Par lettre du 13 avril 2012, A\_\_\_\_\_, par l'intermédiaire de son conseil, a demandé à l'employeur d'indiquer les raisons du licenciement, qui était contesté " en l'état ". Le motif invoqué par courrier du 19 avril 2012 était un rendement insuffisant. B. a. Le 28 août 2012, A\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre C\_\_\_\_\_ AG, en paiement de 81'787 fr. avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> avril 2012, sous déduction des montants déjà perçus à titre de salaires ou d'indemnités de perte de gain, soit 24'055 fr. au titre de salaires de novembre 2011 à mars 2012, 28'866 fr. à titre de réparation du tort moral et 28'866 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 2 octobre 2012, il a déposé le 20 décembre 2012 sa demande au Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal). En cours de procédure, A\_\_\_\_\_ a réduit ses conclusions à 35'493 fr. 65 avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> avril 2013, renonçant à l'indemnité pour licenciement abusif, invoquée tardivement. Le montant encore réclamé comprenait le solde de ses prétentions de salaire (6'627 fr. 65) et l'indemnité pour tort moral (28'866 fr.). A l'appui de sa demande en paiement, A\_\_\_\_\_ a incriminé l'attitude de son supérieur hiérarchique E\_\_\_\_\_, lui reprochant d'exercer des pressions quotidiennes à son endroit et sur ses collègues, de parler beaucoup " dans son dos ", et de se renseigner auprès de chaque collègue pour accomplir un travail de déstabilisation et de disqualification. Il se sentait déplacé dans un travail subalterne, puisqu'on lui demandait d'exécuter des travaux annexes. Il déplorait l'absence de dialogue direct et l'adoption de méthodes de management excessives, inappropriées et humiliantes. C\_\_\_\_\_ AG a conclu au déboutement de l'employé de toutes ses conclusions. b. Par jugement du 14 février 2014, expédiée pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a déclaré la demande recevable (ch. 1 du dispositif) et a débouté A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, dans la mesure de leur recevabilité (ch. 2). Il a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 3). Le Tribunal a laissé indécise la question de savoir si l'appelant pouvait élever une prétention en paiement d'une indemnité pour cause d'atteinte à sa personnalité, en dépit de la péremption de son droit à l'indemnité pour cause de licenciement abusif, au motif que celle-ci n'était en tout état de cause pas fondée. Les témoins n'avaient pas parlé de propos ou d'agissements hostiles à son égard et il n'avait pas été établi que E\_\_\_\_\_ parlait " dans [son] dos ". Enfin, les tâches annexes faisaient partie de son activité d'agent de comptoir. En tout état de cause, une atteinte à la personnalité de l'employé n'aurait pas pu être retenue en raison de l'omission de l'employé de porter les faits à la connaissance de son employeur. Un changement de propriétaire et de hiérarchie, avec un style de management plus directif, ne relevait pas du harcèlement psychologique. Le fait que l'employé ait été invité de manière quelque peu pressante à se concentrer pour éviter des erreurs de saisie ou le fait que son supérieur hiérarchique n'ait pas satisfait pleinement à sa mission

d'encadrement ne constituaient pas une forme de " mobbing ", ce d'autant moins durant l'été, période particulièrement chargée dans le secteur d'activité de la société. C. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 19 mars 2014, A\_\_\_\_\_ (ci-après aussi : l'appelant) appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Cela fait, préalablement, il requiert l'audition de témoins. Il conclut principalement au paiement de 28'866 fr., avec suite de frais et dépens, renonçant à ses prétentions en paiement du solde du salaire (6'627 fr. 65). Subsidiairement, il demande le renvoi de la cause au Tribunal pour reprise de l'instruction et nouvelle décision. Par réponse du 17 avril 2014, C\_\_\_\_\_ AG (ci-après aussi : l'intimée) conclut au déboutement de l'appelant et à la confirmation de la décision entreprise. Par réplique du 13 mai 2014, l'appelant persiste dans ses conclusions. L'intimée n'a pas dupliqué. Par avis du 3 juin 2014, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le présent appel, formé dans les délai et forme prévus par la loi, est recevable (art. 311 al. 1 CPC; valeur litigieuse : 35'493 fr. 65). 2. L'appelant reproche au Tribunal une violation de son droit d'être entendu et de son droit à la preuve en raison du refus de protocoler la réponse du témoin K\_\_\_\_\_. Il demande la réaudition de celui-là. L'intimée s'y oppose. Le premier juge pouvait procéder à une appréciation anticipée des preuves, puisque le témoin avait reconnu n'avoir pas toujours été aimable avec l'appelant. 2.1. L'art. 316 al. 3 CPC habilite l'autorité d'appel à administrer des preuves, ayant pour objet des faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC). Les faits pertinents sont ceux propres à influencer la solution juridique de la contestation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_229/2012 du 19 juillet 2012 consid. 4). Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. accorde aux parties le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à leur détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves et de se déterminer à leur propos (ATF 136 I 265 consid. 3.2, 135 II 286 consid. 5.1, 129 II 497 consid. 2.2). Cette garantie inclut le droit à l'administration des preuves valablement offertes, à moins que le fait à prouver ne soit dépourvu de pertinence ou que la preuve apparaisse manifestement inapte à la révélation de la vérité. Par ailleurs, le juge est autorisé à effectuer une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles et, s'il peut admettre de façon exempte d'arbitraire qu'une preuve supplémentaire offerte par une partie serait impropre à ébranler sa conviction, refuser d'administrer cette preuve (ATF 136 I 229 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3, 130 II 425 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_481/2013 du 26 mars 2013 consid. 3.2.1.1). 2.2. En l'espèce, compte tenu de la prise en considération par le Tribunal du fait que le témoin manquait de disponibilité envers l'appelant et qu'il y avait eu entre eux des échanges vifs et froids, et par appréciation anticipée des preuves, il ne se justifie pas d'ordonner la mesure probatoire sollicitée. L'audition du témoin apparaît de surcroît inutile. A supposer en effet que celui-ci vienne confirmer "qu'il ne partirait pas en vacances" avec l'employé, il résulte du raisonnement qui va suivre que cela ne serait pas de nature à modifier la conviction de la Cour. 3. L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait subi une atteinte à sa personnalité et à sa santé au sens de l'art. 328 CO du fait des méthodes de management modernes utilisées à son endroit de façon excessive et humiliante. Les discussions vives et froides avec ses superviseurs, les déclarations contradictoires des témoins quant au temps

consacré aux explications qui lui ont été données et aux difficultés rencontrées, les "racontars" non explicités, et les remarques sur sa façon de s'asseoir étaient autant d'indices du travail de déstabilisation et de disqualification subi. A son sens, l'écart dans l'appréciation de ses qualités professionnelles entre ses deux employeurs ne procédait pas uniquement du nouveau style de management. Contrairement à ce qu'avait retenu le Tribunal, il avait informé sa hiérarchie de l'attitude critiquable de son superviseur lors de l'entretien du 29 septembre 2011.!

L'intimée nie toute atteinte à la personnalité de l'appelant, qui ne s'est pas adapté au changement d'employeur et à l'intégration des nouvelles procédures.

3.1. 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 (art. 328 al. 1 CO). Les biens protégés par l'art. 328 CO sont notamment la santé des travailleurs et leur intégrité physique et psychique, ainsi que leur sphère privée, leur image, leur dignité, ou encore certaines libertés personnelles (ATF 130 II 425 consid. 3.3). Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 351 consid. 4 dd). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette disposition prévoit que 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 le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; ATF 130 III 699 consid. 5.1). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1).

Lorsqu'un employé est atteint dans sa santé ou son honneur par un collègue de travail ou un supérieur hiérarchique, il doit porter les faits à la connaissance de l'employeur lorsqu'il peut supposer que celui-ci les ignore. S'il s'en abstient, on peut déduire de sa part une renonciation à s'en prévaloir (GE: CA 24 11 1989, JAR 1990 p. 183). L'"atteinte", au sens des art. 28 ss CC est réalisée par tout comportement humain, tout acte de tiers, qui cause de quelque façon un trouble aux biens de la personnalité d'autrui en violation des droits qui la protègent (ATF 120 II 369 ). L'atteinte est illicite à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC). Le harcèlement psychologique, ou mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêts du Tribunal fédéral 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1). Dans un contexte de fusion, la nouvelle direction peut devenir plus dure et autoritaire et se montrer plus exigeante dans son appréciation des prestations de l'employé, y compris à l'endroit d'un subordonné ayant précédemment obtenu un certificat de travail élogieux. Selon le Tribunal fédéral, de tels éléments ne permettent pas de retenir une attitude hostile spécifiquement dirigée contre le subalterne dans l'intention de l'isoler, de le marginaliser et de l'exclure (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.5). Encore faut-il pouvoir reprocher à l'employeur d'avoir imposé un style de direction et des exigences très sévères entraînant une pression excessive, de nature à entraîner, selon l'expérience de la vie, une dégradation de la santé psychique d'une personne exposée à une telle situation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.5). 3.2. En l'espèce, il n'a pas été démontré que l'intimée aurait imposé un style de direction et des exigences très sévères entraînant une pression excessive, de nature à entraîner, selon l'expérience de la vie, une dégradation de la santé psychique de l'appelant. Il est établi, au contraire, que l'appelant a éprouvé des difficultés d'adaptation au nouveau système informatique et que l'intimée était fondée à lui reprocher ses erreurs répétées d'inattention, établies par les témoignages et non contestées, de sorte que ses remarques ne relèvent pas du harcèlement psychologique. L'intimée a convoqué l'appelant pour lui rappeler ses exigences et l'inviter à y répondre dans un certain délai. Dans ces conditions, ni le style de direction ni les critiques de l'intimée ne relèvent du harcèlement psychologique. Il est également établi que les relations entre l'appelant et son superviseur n'étaient pas bonnes, et que celui-ci n'était pas suffisamment disponible pour fournir des explications. S'agissant de cette mésentente, l'intimée a entendu les préoccupations de l'appelant exprimées à l'entretien du 29 septembre 2011 et y a répondu en l'autorisant à en référer directement à E\_\_\_\_\_. Le seul fait que le supérieur hiérarchique n'ait pas satisfait pleinement aux devoirs de disponibilité qui lui incombent ne relève pas encore du harcèlement psychologique, lequel doit dès lors être nié dans le cadre de la relation avec le superviseur. Il est inexact de prétendre que le travail de l'appelant était exempt de critique, aux dires de ses collègues. En réalité, seul I\_\_\_\_\_ s'est montré élogieux, tout en relevant que les lacunes de l'appelant constituaient un frein lorsqu'il était en face de la clientèle, objectivant ainsi les reproches de l'intimée. Les " racontars " évoqués par l'appelant à son encontre n'ont pas été établis. Cela étant, il ne peut pas être reproché à l'intimée d'être à l'écoute des employés qui lui rapporteraient des difficultés dans l'exécution de leur travail. Enfin, la critique relative au manque de tenue sur un siège ne revêt pas un caractère humiliant, mais se justifie sur le plan commercial pour une société qui veut donner une certaine image de rigueur auprès de sa clientèle. Au vu des considérations qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré qu'en l'absence d'atteinte à la personnalité, les prétentions de l'appelant en réparation de son tort moral n'étaient pas fondées. La décision

entreprise sera ainsi confirmée. 4. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC, art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 février 2014. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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