

GE_GERICHTE C/1885/2013 vom 25. August 2016

GE Cour de justice, 2016-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1885_2013

FR: GE_GERICHTE C/1885/2013 du 25 août 2016

IT: GE_GERICHTE C/1885/2013 del 25 agosto 2016

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL ; TRANSACTION(ACCORD) ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | CO.341; CO.328

Erwägungen

E. 8

octobre 2012, ainsi que l'avocat de la société, et préparé divers scénarios, dont l'un a été approuvé aux environs de la fin du mois d'octobre 2012. A sa connaissance d'employée depuis 2007 au service de B_____, aucun employé qui voulait être licencié n'avait perçu de "package"; dans ce cas, il était prié de démissionner et ne recevait pas ce "package". Le 2 novembre 2012, N_____ et A_____ ont eu un entretien téléphonique. Selon N_____, elle a annoncé à son interlocutrice qu'une solution avait été trouvée, sans lui donner de détails, et a requis la confirmation que A_____ ne voulait plus revenir travailler pour la société, ce qu'elle était priée de mettre par écrit. Pour A_____, aucun détail ne lui a été donné, de sorte qu'elle est demeurée convaincue que la solution en question était celle discutée, selon elle, avec G_____. O. Par courrier électronique du 2 novembre 2012, N_____, se référant à l'entrevue précitée au cours de laquelle elle avait compris que A_____ ne souhaitait pas reprendre son poste, mais entendait poursuivre sa carrière hors de l'entreprise, lui a demandé confirmation de sa compréhension, dans le but de préparer la convention nécessaire.![endif]>![if> Le 5 novembre 2012, A_____ (qui avait recouvré sa capacité de travail à 50% dès le 1^{er} novembre 2012) a confirmé cette compréhension, en ces termes: "Suite à notre conversation du 2 octobre ainsi que la discussion que j'ai eue avec G_____ le 17 août, je confirme que basé sur notre accord mutuel, je ne réintégrerai pas le poste que j'occupais avant mon congé maladie. Je continuerai donc mes activités professionnelles en dehors de B_____". Elle allègue qu'il n'était pas nécessaire de relater le contenu de l'entretien qu'elle avait eu le 17 août 2012 puisqu'à son avis son interlocutrice était parfaitement au courant. Elle avait dit par téléphone à N_____ que ce n'était pas elle qui voulait partir, celle-ci lui avait répondu qu'elle ne devait pas s'en faire, que c'était juste pour la forme. Selon N_____, la référence à l'entretien du 17 août ne l'avait pas surprise, dans la mesure où elle pensait qu'il s'agissait de la question du retour de A_____, et la mention de "notre accord mutuel" visait pour elle l'accord de séparation entre employeur et employée. A_____ affirme que par "notre accord mutuel" elle visait son accord avec G_____. P. Le 8 novembre 2012, un entretien a eu lieu, au cours duquel A_____ a été mise en présence de deux représentants des ressources humaines, dont N_____.![endif]>![if> Selon l'employeur, il n'y avait pas de présence de supérieurs, puisqu'il ne s'agissait pas d'un licenciement, mais d'une fin de contrat par accord mutuel, à savoir six mois de salaire en plus du préavis. La règle établie avait été de prendre un quart de ce que la société octroyait en cas de licenciement, ce qui revenait à une demi semaine de

salaires par année de service. Une lettre, datée du 8 novembre 2012, ainsi libellée (traduction libre de l'anglais), a été soumise à A_____ : "Conformément à notre conversation du 2 octobre 2012 et à ta confirmation du 5 novembre 2012, nous comprenons que malgré le fait que tu puisses travailler à 50% à partir du 1^{er} novembre 2012 puis à 100% à partir du 1^{er} janvier 2013, tu ne veux pas être réintégrée au sein de B_____. Afin de respecter ta demande, nous convenons de mettre fin à notre relation de travail, et ce d'un commun accord. Nous pouvons également confirmer que ta présence n'est plus requise au bureau. Nous te remercions d'accuser réception de cette lettre et de la Convention d'accord sur le licenciement proposée en signant et retournant une copie aux soussignés". La convention remise en annexe, intitulée "separation agreement", à retourner au 22 novembre suivant, prévoyait un délai de congé entre le 1^{er} décembre 2012 et le 28 février 2013, durant lequel le salaire mensuel de 13'730 fr. serait payé, ainsi qu'une période d'indemnisation de six mois, soit du 1^{er} mars au 31 août 2013, durant laquelle serait payé le salaire mensuel, augmenté du "PSIP mensuel ciblé à 100%", soit 15'652 fr. A_____ a déclaré qu'elle avait demandé pourquoi elle ne recevait pas de package, et qu'il lui avait été répondu qu'il n'existait pas et qu'elle devait être contente avec la proposition, alors qu'elle aurait pu être licenciée. Elle avait pleuré, puis signé la lettre, mais pas son annexe, sous pression de N_____. N_____ avait expliqué à sa collaboratrice présente à l'entretien qu'il s'agissait d'un cas unique, à savoir un "mutual agreement"; c'est elle qui avait rédigé les documents présentés à A_____. Celle-ci avait signé la lettre sans problème, puis avait été surprise par le contenu du deuxième document, qu'elle avait emporté, bénéficiant d'un délai de réflexion de dix jours avant de le rendre, et avait pleuré. L'ambiance de la séance était tout à fait normale (témoin O_____). Il était courant de remettre les deux types de document aux employés licenciés; en l'occurrence, la lettre et l'annexe avaient été établis par N_____. Il y avait eu des discussions concernant l'établissement d'un "mutual agreement" entre celle-ci, le responsable des ressources humaines et une personne du département "legal". A_____ s'attendait à recevoir plus de six mois de salaire; N_____ lui a rappelé qu'il s'agissait d'un "mutual agreement" et qu'elle souhaitait partir, ne voulant pas réintégrer son poste (témoin O_____).

Q. Le 11 novembre 2012, A_____ a adressé un courrier électronique à G_____, indiquant qu'elle avait eu une réunion avec les ressources humaines "au sujet des conditions de [s]on licenciement", et requérant des conseils. Celle-ci a répondu qu'elle ne savait pas si elle pourrait donner des conseils "quant aux conditions de licenciement (qui n'en est pas un, juridiquement parlant)", ajoutant ce qui suit: "comme tu le sais, ton cas est un peu une "première" car à la base la position de B_____ était qu'il n'y avait pas lieu d'entrer en matière sur un accord mutuel de départ car ton poste était maintenu. Donc si tu décidais de ne pas revenir chez B_____, un départ volontaire devait s'apparenter à une démission pure et simple. A partir de là, les RH ont finalement élaboré cette proposition que tu as reçue".

Sur quoi, A_____ a répliqué qu'elle n'avait jamais mentionné, lors de l'entretien du 17 août 2012, qu'elle voulait démissionner "purement et simplement", ajoutant "tu m'as dit que tu allais dans un premier temps parler avec F_____ du support que B_____ pourrait m'apporter en matière de réorientation professionnelle ainsi qu'au "package" de licenciement qui tiendrait particulièrement compte de mes longs et loyaux rapports de service [...] Quand pouvons-nous nous rencontrer pour que tu fasses reconsidérer cette offre d'indemnité?".

R. Par courrier du 15 novembre 2012, A_____ a fait valoir que le contenu de la lettre n'était pas conforme aux discussions qu'elle avait eues avec G_____ et avec N_____. Elle considérait que le document laissait entendre qu'elle avait démissionné, ce qu'elle n'avait jamais eu l'intention de faire. Elle avait

compris que du point de vue de G _____, il serait mieux qu'elle quitte l'employeur. Elle ajoutait ce qui suit: "C'est dans ce contexte qu'est née l'idée d'un éventuel licenciement que j'aurais accepté, moyennant la pleine application de la policy interne à B _____ en la matière, s'agissant notamment de l'indemnité de départ fondée sur le calcul des années de service. [...] Je reste donc ouverte à une discussion. Si cette discussion n'est pas possible, alors tu comprendras aisément qu'une démission de ma part n'est pas envisageable et que dans ce cas, je suis disposée à réintégrer mon poste à 50% jusqu'à ce que je retrouve ma complète capacité de travail, Si nécessaire, le présent courrier vaut annulation de toute "démission" de ma part, et opposition à tout congé de la part de B _____".! [endif]>![if> Par lettre du 30 novembre 2012, B _____ a répondu que, lors de l'entretien du 2 octobre 2012, A _____ avait confirmé qu'elle ne souhaitait pas reprendre son poste, ni en occuper un autre au sein de l'entreprise, pour poursuivre sa carrière ailleurs, ce qu'elle avait encore confirmé dans son courrier électronique du 5 novembre 2012, ainsi qu'à l'entrevue du 8 novembre 2012. En conséquence, elle maintenait la fin des rapports de travail par accord mutuel. S. Le 6 décembre 2012, le psychiatre qui a suivi A _____ dès le le 27 avril précédent, après une prise en charge hospitalière en mars-avril 2012, a attesté ce qui suit: "A la demande de la patiente, j'atteste par la présente que c'est suite à une surcharge de travail, une ambiance délétère dans son milieu professionnel ainsi qu'à d'autres facteurs de la sphère privée que la patiente a présenté un état d'épuisement psychique intense".! [endif]>![if> Les facteurs de stress provenaient du travail et de sa sphère privée. Elle avait un supérieur qui la harcelait en lui disant qu'elle n'était pas compétente, qui surveillait son travail alors qu'avant on lui faisait confiance, son mari avait quitté la maison entre septembre et novembre 2011, ce qui lui avait procuré du soulagement mais aussi une surcharge liée à l'intendance et à ses filles. Elle avait rapporté avoir négocié son départ de son employeur avec sa supérieure, qui l'avait bien rassurée sur ses conditions de départ; ensuite un document lui avait été soumis pour signature, qui ne comportait pas le montant de départ convenu (témoin M _____). T. Par courrier du 23 janvier 2013, B _____, prenant acte de ce que A _____ n'avait pas retourné le "separation agreement", lui a confirmé que le préavis se terminerai le 28 février suivant.! [endif]>![if> U. Le 1 er février 2013, A _____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des Prud'hommes d'une requête dirigée contre B _____ en paiement de 353'697 fr. 50 avec suite d'intérêts moratoires, à titre d'indemnité de départ, d'indemnité supplémentaire, de tort moral, de gain manqué et de licenciement abusif, et en mise en place en sa faveur d'un programme d'outplacement.! [endif]>![if> Après avoir reçu une autorisation de procéder en date du 22 mars 2013, A _____ a déposé au Tribunal des prud'hommes, le 4 juillet 2013, une demande par laquelle elle a conclu à ce que B _____ soit condamnée à lui verser 277'806 fr. 70 bruts et 38'445 fr nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er mars 2013, à mettre en place un programme d'outplacement en sa faveur, et à lui délivrer un certificat de travail. Par courriers des 22 et 26 août 2013, elle a réduit ses conclusions, réclamant en définitive le paiement de 291'792 fr. 40. Par mémoire-réponse du 25 novembre 2013, B _____ a conclu à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement de remettre à A _____ un certificat de travail et pour le surplus au déboutement de la précitée des fins de sa demande. Les parties ont déposé des réplique et duplique. A l'audience du Tribunal du 12 décembre 2014, A _____ a renoncé à sa conclusion tendant à la remise d'un certificat de travail. Les parties ont ensuite plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives. Sur quoi, la cause a été gardée à juger. V. Par jugement du 17 mars 2015, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a débouté A _____ des fins de sa demande, arrêté les frais à 3'040 fr., mis à la charge de la précitée et compensés avec

l'avance de frais effectuée, et débouté les parties de toutes autres conclusions.![endif]>![if> W. Par acte du 4 mai 2015, A_____ a formé appel contre la décision précitée. Elle a conclu à l'annulation de celle-ci, cela fait a conclu à ce que B_____ soit condamnée à lui verser 125'216 fr. bruts (soit 8 mois x 15'652 fr. correspondant à l'indemnité pour raison d'âge et l'indemnité de départ) et 32'700 fr. nets (25'000 fr. de tort moral au sens de l'art. 328 CO et 7'700 fr. de prestations sociales perdues durant huit mois) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2013, avec suite de frais, subsidiairement à ce que la cause soit renvoyée au Tribunal pour complément d'instruction en particulier concernant le montant et le calcul des indemnités de départ versées aux anciens employés de B_____, plus subsidiairement à ce que soit ordonné à B_____ de produire tous documents et informations permettant de connaître le montant et le calcul desdites indemnités ou subsidiairement une expertise afin d'analyser ces éléments dans les locaux de l'employeur en vue de la reddition d'un rapport de synthèse anonyme. ![endif]>![if> Par mémoire-réponse du 18 juin 2015, B_____ a conclu à la confirmation de la décision déférée. Les parties ont encore répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions antérieures. Par avis du 7 septembre 2015, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. La Cour a tenu une audience d'interrogatoire des parties le 2 février 2016. Les parties ont ensuite déposé leurs plaidoiries finales, persistant dans leurs conclusions, EN DROIT 1. L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). ![endif]>![if> Le délai pour l'introduction de l'appel, écrit et motivé, est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'occurrence, l'appel qui respecte les dispositions précitées est recevable. 2. La Cour revoit la cause librement en fait et en droit (art. 310 CPC).![endif]>![if> Les éléments de fait que l'appelante considérait établis de façon insatisfaisante ont été incorporés dans l'état de fait figurant ci-dessus. 3. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir fait droit à ses conclusions en versement d'une indemnité supérieure à celle qu'elle a reçue.![endif]>![if> 3.1 Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais elle n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b). L'accord entre les parties doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1, reproduit in JAR 2006 p. 351; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2; 4C.27/2002 du 19 avril 2002, publié in SJ 2003 I p. 220, consid. 2; 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I p. 277, consid. 2c). La résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme (cf. art. 115 CO) et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (cf. Müller, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1991, pp. 26 et 42). Pour savoir si un tel accord a été passé, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective); si le juge ne parvient pas à établir en fait une telle volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient

donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (interprétation objective; arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1; ATF 133 III 675 consid. 3.3). 3.2 En l'espèce, l'intimée n'a pas contesté que les employés qu'elle licenciait bénéficiaient des stipulations contenues dans le "Geneva social plan" de 1998, qui était appliqué à titre de coutume à tout le moins encore en 2012. Ainsi, l'appelante, à supposer qu'elle ait fait l'objet d'un licenciement, pourrait prétendre au versement de l'indemnité selon la règle fixée dans ce plan, à savoir, compte tenu de son ancienneté et de son âge, et outre le délai de congé de trois mois, quatorze mois. L'intimée affirme qu'elle n'avait pas de motif de se séparer de sa collaboratrice, qui lui avait donné satisfaction, et dont le poste était maintenu – temporairement occupé par une employée au bénéfice d'un contrat qui n'était pas fixe, durant l'incapacité de travail de l'appelante (point non contesté par cette dernière) – et que, subsidiairement, elle pouvait lui offrir une occupation alternative, certes moins gratifiante. Cette dernière affirmation trouve confirmation dans la déposition du témoin G_____, ainsi que dans le courrier électronique adressé le 2 novembre 2012 par la représentante des ressources humaines (dont le contenu n'a pas été contesté par l'appelante dans sa réponse du 5 novembre suivant) qui rappelle que l'entretien du 2 octobre précédent avait porté sur la réintégration dans le poste occupé auparavant. La Cour retient dès lors que l'intimée n'a pas procédé à un licenciement, de sorte que la condition ouvrant le droit au package "coutumier" n'est pas réalisée en l'espèce. Il s'ensuit qu'en tout état les conclusions de l'appelante visant à la détermination des indemnités versées sur cette base à d'autres employés de l'intimée sont sans fondement. Il est, par ailleurs, constant que l'appelante n'entendait pas démissionner "purement et simplement", tout en souhaitant ne pas poursuivre la relation de travail moyennant un accord financier. Elle a exprimé cela aussi bien au témoin G_____ le 17 août 2012, qu'à la représentante des ressources humaines le 2 octobre suivant, laquelle a mis cette intention par écrit dans son courrier électronique du 2 novembre 2012 confirmé par l'employée le 5 novembre suivant. Cette volonté de l'employée de ne pas démissionner, assortie de la fin du contrat de travail avec la perception d'un avantage financier non quantifié, a été comprise par l'intimée, qui l'a acceptée. La relation de travail entre les parties a donc pris fin non par démission de l'appelante ni par licenciement de la part de l'intimée, mais bien d'accord entre elles. L'appelante soutient être partie de l'idée que l'accord envisagé par les deux parties emportait droit aux indemnités "coutumières" s'appliquant à un licenciement, tout en ne disconvenant pas de ce qu'elle n'a pas clairement formulé cette attente. Elle se fonde sur une promesse dont elle affirme qu'elle lui a été faite par sa supérieure G_____ le 17 août 2012. Lors de sa déposition au Tribunal, celle-ci n'a évoqué aucune promesse ni aucun engagement, se bornant à rapporter avoir dit qu'elle ne pouvait rien décider, que ce n'était pas de son ressort, mais qu'elle allait en parler aux ressources humaines. Le contenu de cette déclaration apparaît conforme à l'organisation d'une entreprise telle que l'intimée, dans laquelle le supérieur hiérarchique d'un employé, au demeurant titulaire d'une signature collective à deux, n'est pas en mesure de souscrire un engagement portant sur une fin de contrat négociée; l'appelante, au service de l'intimée durant de nombreuses années, ne pouvait pas ignorer cette circonstance. Au demeurant, dans sa réaction du 11 novembre 2012 (soit la plus proche temporellement de l'entretien en cause), l'appelante a fait allusion à la démarche de sa supérieure d'intervenir notamment en lien avec un "package" de licenciement qui tiendrait particulièrement compte de ses longs et loyaux rapports de service, ce qui montre d'une part qu'elle n'avait pas compris qu'il y avait engagement de la part de son interlocutrice, d'autre part que ledit "package" n'avait pas caractère forfaitaire

mais dépendait de circonstances personnelles particulières. La circonstance que l'appelante aurait rapporté à ses proches ou à son médecin qu'elle était confiante et qu'elle bénéficierait d'indemnités satisfaisantes, décrites ou non sous le vocable "package", n'est pas non plus de nature à établir la quotité de cet avantage financier. Il s'ensuit que l'appelante a échoué à démontrer que l'intimée se serait engagée, le 17 août 2012, à une fin des rapports de travail négociée entre les parties, assortie de l'octroi par l'employeur des avantages financiers du "package" coutumier réservé aux cas de licenciement. L'appelante admet pour le surplus qu'elle n'a pas fait référence, lors de l'entretien du 2 octobre 2012 à "l'accord commun" dont elle soutient qu'il avait été trouvé le 17 août 2012. On ne discerne donc pas comment l'intimée aurait pu se représenter que l'appelante escomptait, au-delà d'une fin des rapports de travail qui ne serait ni une démission ni un congé, assortie d'un avantage financier, le versement de l'indemnité "coutumière" en cas de licenciement. Ultérieurement, à la demande de son employeur qui évoquait un accord à préparer, l'appelante a manifesté, par courrier électronique qu'elle n'entendait pas réintégrer son poste sur la base de l'"accord mutuel", en évoquant les conversations et discussions des 17 août et 2 octobre 2012. Dans ce document, l'appelante n'a, à nouveau, articulé aucune prétention en lien avec les conséquences pécuniaires de la fin négociée des rapports contractuels, ses références aux conversations et discussions des 17 août et 2 octobre 2012 ne révélant pas une autre circonstance que ladite fin négociée des rapports de travail, assortie d'un avantage financier. Le montant de l'indemnité n'était ainsi pas déterminé, de sorte qu'il n'était pas essentiel; il s'ensuit que l'invalidation subséquente de l'accord, par l'appelante, pour erreur sur ce point est dépourvue de fondement. Les volontés des parties de mettre un terme au contrat se sont rencontrées, de sorte que l'accord est venu à chef. Dans le cadre de celui-ci, l'avantage financier (dont l'employée n'aurait bénéficié ni en cas de licenciement ordinaire ni en cas de démission) consenti à l'employée s'est traduit par une indemnité correspondant à six mois de salaire, assortie d'une libération immédiate de l'obligation de travailler. L'accord entre les parties comportait, au vu de ce qui précède, des concessions réciproques suffisantes pour être conforme à l'art. 341 CO. Il n'est pas contesté qu'il a été exécuté par l'intimée. Dès lors, les prétentions de l'appelante ne sont pas fondées. Le jugement entrepris, qui l'a déboutée sur ce point, sera confirmé. 4. L'appelante fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'elle avait subi une atteinte à sa personnalité donnant droit à une indemnité pour tort moral. 4.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'art. 328 al. 2 CO dispose que l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Il n'y a pas harcèlement psychologique, ou mobbing, 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 harcèlement que celui-ci est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il faut cependant aussi garder à l'esprit que le harcèlement peut n'être qu'imaginaire, sinon

même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.1; 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2). Le travailleur victime de harcèlement peut réclamer à l'employeur une indemnité de réparation morale sur la base de l'art. 49 al. 1 CO, lorsque la gravité de l'atteinte à sa personnalité le justifie; cela suppose, d'un point de vue objectif, que le travailleur ait subi une humiliation extraordinairement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a; ATF 130 III 699 consid. 5.1).

4.2 L'appelante soutient, à bien la comprendre, que sa surcharge de travail chronique et l'ambiance de travail délétère imputable à son supérieur H_____ serait constitutive d'une atteinte à sa personnalité apparentée à du mobbing et causale dans les burn out subis. Il n'est pas contesté par l'intimée que le service auquel appartenait l'appelante a connu un développement certain avant 2010, de sorte que les tâches à effectuer se sont accrues, et que, parallèlement, des postes supplémentaires y ont été affectés. La structure, initialement composée de trois personnes, s'est dès lors étoffée, et a induit une création d'échelons hiérarchiques. La position de l'appelante s'en est trouvée ainsi modifiée, étant précisé que les observations qu'elle avait faites à propos de sa charge de travail ont été prises en compte précisément en lien avec cette restructuration, comme cela est résulté des dépositions de F_____ et G_____. On ne discerne donc pas en quoi l'intimée n'aurait alors pas fait face à ses obligations de protection de la personnalité à cette période. Il est certes apparu, dans les dépositions précitées, que les relations de l'appelante avec son nouveau supérieur direct n'étaient pas exemptes de tensions, d'une importance considérée toutefois comme objectivement relative, et à propos desquelles le témoin G_____ est intervenue en été 2011 lorsqu'elle les a constatées avant d'en être expressément avertie. L'appelante admet qu'elle n'a pas alerté ses supérieurs avant son incapacité de travail commencée en octobre 2010, ne l'a fait, après celle-ci, qu'en été 2011, et sans réitération de griefs avant sa nouvelle incapacité de travail datant de janvier 2012, étant précisé que dans l'intervalle, elle a sollicité et obtenu un pourcentage de temps de travail plus élevé. En l'absence de plaintes expresses, et face à une employée qui sollicitait même une augmentation de son temps de travail – ce qui ne se concevrait pas si elle s'était sentie aussi peu protégée par son employeur dans sa personnalité qu'elle le soutient – l'intimée était fondée à considérer qu'elle avait pris les dispositions nécessaires pour assurer au mieux la réintégration progressive de son employée, désormais occupée à un taux supérieur à celui prévalant avant l'automne 2010, à la satisfaction de celle-ci. Dans ces circonstances, et en l'absence d'autre élément objectif de nature à laisser entrevoir une violation de l'obligation de protéger la personnalité de l'employée, il n'est pas décisif que l'appelante ait fait part à son entourage familial et amical de son ressenti de surcharge et de ses difficultés avec son supérieur, pas plus que que son médecin-psychiatre et/ou psychologue ait constaté que la situation professionnelle pouvait être un parmi d'autres éléments de nature causale dans les incapacités de travail subies. Partant, les premiers juges ont retenu à raison que l'intimée n'avait pas violé ses devoirs découlant de l'art. 328 CO et ont débouté l'appelante de toute indemnisation de ce chef.

5. L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC), compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. 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 le 4 mai 2015 par A_____ à l'encontre du jugement rendu le 17 mars 2015 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 1'500 fr., compensés avec l'avance déjà opérée,

acquise à l'ETAT DE GENEVE. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Madame Monique LENOIR, 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.