

GE_GERICHTE C/3842/2021 vom 20. Juni 2024

GE Cour de justice, 2024-06-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3842_2021

FR: GE_GERICHTE C/3842/2021 du 20 juin 2024

IT: GE_GERICHTE C/3842/2021 del 20 giugno 2024

Erwägungen

E. 5

Le Tribunal a nié le caractère abusif du licenciement en retenant que A_____ avait délibérément refusé d'obéir au B_____ (non transmission du rapport J_____), contrairement à son devoir. Ce manque de professionnalisme avait conforté le B_____ pour ne pas renouveler le mandat. Dès lors, l'employeur n'avait pas joué un double jeu. Une volonté d'évincer A_____ dès l'annonce de sa grossesse et après son accouchement, ne pouvait pas non plus être retenue vu l'écoulement du temps entre ce dernier et la décision de ne pas renouveler son mandat. Le seul témoignage du témoin S_____ au sujet d'une prise de rendez-vous devenue plus difficile devait être relativisé en raison de ses liens avec la responsable de l'Audit interne alors que cette dernière avait elle-même déclaré que les réunions étaient redevenues régulières. L'appelante soutient que c'est à tort que les premiers juges ont retenu que le congé n'était pas abusif en retenant, qu'en raison de problèmes relationnels, son mandat n'aurait été prolongé initialement que d'une année et qu'elle avait délibérément refusé d'obéir à la défenderesse en ne transmettant pas le dossier du projet J_____. Le Tribunal n'aurait pas tenu compte du fait que le procès-verbal de la Commission d'audit du 27 novembre 2019 aurait été modifié en une teneur plus défavorable. De surcroît, A_____ n'aurait pas contrevenu à ses obligations, ni porté atteinte au rapport de confiance avec l'institution, le Code de conduite ne comportant pas l'obligation de l'Audit interne de référer à la Présidence s'agissant de l'examen de l'opportunité d'une investigation. Aucun préjudice n'ayant été porté à l'institution résultant de la non remise du dossier du projet J_____, le Tribunal avait retenu à tort que A_____ avait été en arrêt de travail suite à la décision de l'Assemblée alors qu'elle l'était déjà avant celle-ci. C'était également à tort que le Tribunal avait retenu un manque de communication de l'appelante en ignorant que la Présidence du B_____ avait mandaté un enquêteur externe sans respecter le Code de conduite. Il y avait bien eu un double jeu, les critiques étant portées dans le dos de l'appelante alors qu'aucun témoin n'avait mentionné avoir rencontré un problème relationnel avec elle. Il n'y avait pas lieu de considérer les déclarations du témoin S_____ avec retenue en donnant plus de crédit aux éléments rapportés indirectement et écartant celles n'allant pas dans le sens de l'intimé. Il était inexact de considérer que la décision de ne pas renouveler une deuxième fois le mandat de A_____ avait été pressentie dès avril 2017 et prise dès août 2018 ainsi que le fait que celle-ci n'ait pas contesté sa prolongation pour une année. Le Tribunal n'avait pas donné assez d'importance au fait qu'il avait été discuté d'un changement pour un poste inférieur durant le congé maternité. 5.1.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_215/2022 du 23

août 2022 consid. 4.1 et les arrêts cités). La violation de ses obligations contractuelles par le travailleur est un motif légitime de licenciement. A raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). Découlant de l'application du principe de la bonne foi, cette obligation impose au travailleur de s'abstenir de tout comportement susceptible de léser l'employeur dans ses intérêts légitimes. Elle comporte aussi, selon les circonstances et les responsabilités du travailleur, un devoir d'informer et de renseigner l'employeur afin que celui-ci puisse prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement du travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.2.2). Les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail et si ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur, ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (ATF 127 III 87 consid. 2c et les arrêts cités). Le devoir de fidélité persiste jusqu'à la fin du contrat de travail (ATF 128 III 271 consid. 4a). Le respect du devoir de fidélité est apprécié avec une rigueur accrue pour les cadres supérieurs (ATF 127 III 86 consid. 2c), compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise. La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêt 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités). 5.1.2. L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, notamment au sens de l'al. 1 let. a de la disposition, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2a citant Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse, Lausanne, 1996, p. 173). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513, consid. 2.3 et références). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513, ibidem). Enfin, l'abus peut également résulter des modalités du licenciement. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l'art. 328 al. 1 CO, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (arrêts du Tribunal fédéral 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2; 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les arrêts cités). 5.1.3. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ;

arrêt du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2 et les références citées). 5.1.4. En application de l'art. 8 CC, c'est à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Le travailleur doit établir le motif abusif, ainsi que le lien de causalité entre le motif abusif et la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_240/2017 consid. 3). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de «preuve par indices». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2). 5.2.1 En l'espèce, dans sa demande, l'appelante a fait valoir que le motif réel de son licenciement n'était pas une violation de ses obligations en lien avec l'affaire J_____ impliquant une rupture des liens de confiance comme allégué par l'intimé, inexistante selon elle, mais le fait que l'intimé jouait un double jeu vis-à-vis d'elle depuis des années en la critiquant à l'externe tout en lui accordant des évaluations positives. Factuellement, il convient de relever que quelques inexactitudes ressortent de la motivation du Tribunal. Ainsi, il est exact que le témoin S_____ a mentionné que le procès-verbal de la Commission d'audit du 27 novembre 2019 avait été modifié dans un sens défavorable à l'appelante, sans plus de précisions. Toutefois, au vu de la teneur de celui-ci, tel qu'il figure au dossier, il apparaît que les positions qui y sont exprimées sont suffisantes pour en retenir l'essentiel. De même, l'arrêt de travail de A_____ est bien intervenu dans la journée du 28 novembre 2019 et non après que F_____ lui ait communiqué la décision de l'Assemblée du même jour. Il est également juste de relever que l'Audit interne avait la compétence d'enquêter un cas touchant la Direction du B_____, cependant que le Tribunal relève bien que l'enquêteur externe a été mandaté dans l'ignorance de la Présidence du mandat confié à C_____. Enfin, il est exact que A_____ s'est manifestée auprès du Service des ressources humaines du B_____ pour relever qu'elle ne comprenait pas que son mandat ne soit prolongé que d'une année, sans obtenir de réponse. Il est incertain de savoir quand exactement le non renouvellement de son mandat de Cheffe de l'Audit interne a été communiqué, le témoin R_____ indiquant que cela avait été fait en début 2019, élément qui ressort également du procès-verbal de l'Assemblée à huis-clos du 2 mai 2019. La question du renouvellement ou non de son mandat a été indépendante du licenciement de l'appelante, lequel relève de son contrat de travail à durée indéterminée avec le B_____. En l'espèce, le licenciement a été valablement notifié à l'appelante à la fin de la période de protection vu ses arrêts de travail. Il convient d'apprécier les motifs allégués par l'employeur à l'appui de ce licenciement, soit, outre la fin du mandat de responsable de l'Audit interne, les circonstances liées au projet J_____. Selon le procès-verbal de l'Assemblée du 28 novembre 2019, c'est le Conseil de l'Assemblée qui a décidé d'élever le niveau d'investigation suite à la mise en cause du Directeur général. Il s'est agi d'une entorse au Code de conduite prévoyant la compétence de l'Audit interne, toutefois décidée au plus haut niveau. A la suite du refus de A_____ de communiquer à F_____ le rapport J_____ en raison de son obligation de confidentialité, la Commission d'audit a préconisé une solution ménageant la chèvre et le chou après avoir constaté l'imprécision du règlement applicable. Si l'absence de clarté du texte permet d'apprécier la position de l'appelante (sur le fait de ne pas avoir informé préalablement la

Présidence du mandat confié à C _____), le comportement de A _____ est plus discutable lorsque, apprenant ultérieurement l'existence d'une enquête, elle n'a pas informé immédiatement F _____ de l'existence du mandat confié à C _____, mais seulement un peu plus tard, dans la mesure où tant cette première investigation que celle confiée à l'enquêteur externe portaient sur les mêmes faits. La mise en cause du Directeur général, interlocuteur privilégié du Président, par une directrice de l'institution avec menace de procédure judiciaire était effectivement de nature à entraîner de graves conséquences. La question peut cependant rester ouverte. Ce sont surtout les deux attitudes suivantes qui paraissent constituer une violation du devoir de fidélité de l'appelante. En premier lieu, la Cour retient que F _____ s'était bien exprimé sous le sceau de la confidentialité lorsqu'il a informé l'appelante d'une enquête externe. Il l'a affirmé à plusieurs reprises tel que cela ressort des pièces de la procédure, et il l'a encore fait devant le Tribunal en présence de l'appelante sans que celle-ci ne le conteste. De surplús, étant donné son souci du détail, il est surprenant qu'à la lecture du message du 27 novembre 2019 que lui avait adressé F _____ en insistant sur l'aspect confidentiel de la communication, A _____ n'ait pas réagi si ce qui lui était affirmé était faux. Ainsi, en informant dans le courant de la journée la Directrice, du mandat confié à un enquêteur externe, indépendamment des conséquences, A _____ a brisé la confidentialité qu'il lui avait été demandé de respecter alors que rien ne l'obligeait à le faire. Par la suite, après le 28 novembre 2019, comme elle l'a relevé devant le Tribunal (liasse 31 procédure), l'appelante n'a ni transmis le rapport J _____, ni la correspondance entre C _____ et le B _____ qui y était liée malgré que cela lui était expressément demandé, après la levée de l'obligation de confidentialité à laquelle elle se référait pour justifier de ne pas le faire. Elle avait pourtant bien pris connaissance de la décision de l'Assemblée du 28 novembre 2019 le jour même, suite à un email de F _____, comme elle l'a déclaré devant le Tribunal, sans qu'une erreur ne figure au procès-verbal d'audience tel que soutenu dans la réplique de l'appelante. Les termes utilisés devant le Tribunal ne permettent pas d'en douter, l'email du 2 décembre 2019 de F _____ étant par ailleurs adressé à l'adjoint de A _____, outre cette dernière. Sans contester que son adjoint n'avait pas remis les documents, elle a relevé ne pas l'avoir fait car elle était en incapacité de travail et que cela n'aurait eu aucune incidence, considérant le fait que le rapport de C _____ était en main de l'enquêteur. L'appelante ne saurait être suivie sur ce point. En effet, sachant où se trouvaient les informations et la façon d'y accéder, l'appelante était toujours liée par son devoir de fidélité. Étant relevé qu'elle a admis avoir travaillé sur le budget durant la journée, ceci après avoir été mise en arrêt de travail, elle aurait dû prendre les dispositions nécessaires alors que non seulement le rapport mais également la correspondance liée lui étaient demandés dans un contexte d'une certaine gravité pour l'institution. Dans la mesure où son état de santé le lui permettait, ce dont il n'y a pas de raison de douter et n'est pas démenti par les éléments du dossier, et en tenant compte de son statut de cadre de rang élevé, elle aurait dû répondre à la demande, en soi légitime et non disproportionnée, ou prendre toute mesure nécessaire à cet effet. Son comportement ne peut être compris que comme un refus volontaire de nature, vu son attitude, à ébranler fortement le rapport de confiance la reliant à son employeur. Compte tenu de ce qui précède, les motifs avancés par l'intimé d'une rupture de confiance ayant conduit au licenciement de l'appelante vu son poste à haute responsabilité, après écoulement de la période de protection, sont réels et peuvent être mis en lien avec son licenciement, en relation notamment de leur proximité temporelle, cependant que son mandat de Cheffe de l'Audit allait prendre fin au terme prévu, ce dont elle avait été informée. Au contraire, les motifs avancés par l'appelante, qui

constitueraient selon elle les véritables motifs de son licenciement, soit un harcèlement systématique, ne peuvent être mis en lien de causalité avec celui-ci, la Cour se référant à cet égard à son examen des faits relatifs au mobbing allégué (chiffre 6 infra). L'intimé possédait ainsi un motif légitime de mettre fin à sa collaboration avec l'appelante, de sorte que le licenciement de celle-ci n'est pas abusif. Enfin, la manière dont l'intimé a procédé au licenciement de l'appelante n'est pas critiquable et ne permet pas non plus de qualifier le licenciement d'abusif.

E. 6

S'agissant du tort moral réclamé pour mobbing, le Tribunal l'a rejeté en retenant que des critiques formulées envers l'appelante avaient un fondement et qu'aucun témoin n'avait constaté qu'elle aurait été victime de harcèlement. Les troubles attestés par certificat médical n'étaient pas en lien direct avec cette situation. S'il était confirmé que le B _____ avait envisagé de proposer à A _____ le poste d'adjointe du responsable de l'audit, le Tribunal retenant une visite de la Vice-Présidente à son domicile peu après son accouchement, les symptômes décrits par le témoin V _____ ne pouvaient être mis en lien avec une discrimination, aucun témoin n'ayant fait état d'une discrimination après la maternité. Le témoin S _____ avait indiqué que A _____ connaissait déjà des problèmes de santé auparavant et l'évolution de son poste ne constituait pas une atteinte à sa personnalité. Le stress engendré du fait que les rapports de travail s'étaient mal terminés lui était imputable. L'appelante soutient que c'est de manière erronée que les premiers juges ont retenu que le témoignage du témoin S _____ devait être apprécié avec retenue alors que ce témoin avait déclaré que l'ambiance de travail au sein de l'équipe de l'audit interne n'avait jamais été mauvaise, l'appelante, ayant fait l'objet de critiques sur l'ambiance dans son service, s'étant efforcée de maintenir une équipe soudée. Le Tribunal n'avait pas non plus pris en compte l'enquête de 2015, révélant une mauvaise ambiance générale au sein du B _____ et avait accordé plus de crédit aux déclarations des autres témoins qui avaient un intérêt à ne pas admettre que A _____ avait été victime d'un harcèlement. Le Tribunal n'avait pas relevé le fait que le poste de l'appelante avait été proposé à sa remplaçante durant son congé maternité et relativisé que le mandat de l'appelante n'ait été prolongé que pour une année ainsi que l'adoption par l'Assemblée d'une disposition limitant à deux mandats de quatre ans le poste de responsable de l'Audit interne, la modification de la CCT excluant le versement d'une indemnité de licenciement et celle du Code de conduite prévoyant une obligation d'informer entre l'Audit interne et la Présidence du B _____. Il avait retenu de façon erronée que ces éléments ne suffisaient pas à retenir une violation du contrat et une atteinte illicite à la personnalité de l'appelante. Or, le travail de l'appelante avait donné satisfaction et, si les rapports de travail s'étaient mal terminés, c'était du fait du B _____ qui avait dénigré A _____ et bafoué ses dispositions réglementaires. Les nombreux certificats médicaux produits et le témoin V _____ attestaient d'une atteinte à la santé due au stress subi dans le cadre de son activité professionnelle et aux pressions exercées par la Présidence du B _____ et le Président de la Commission d'Audit. Sans motif objectif, le Tribunal avait cependant nié tout lien entre celles-ci et l'atteinte à la santé de A _____ alors que le B _____ n'avait pris aucune mesure pour protéger sa personnalité, continuant d'y porter atteinte après la résiliation du contrat en allant jusqu'à refuser de lui verser une indemnité de licenciement. 6.1.1. En vertu 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. Selon la jurisprudence, l'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 du Code civil. D'une part, cette

disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur; d'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur, laquelle comprend notamment la vie et la santé, l'intégrité corporelle et intellectuelle, l'honneur professionnel et personnel, la position et la considération dont jouit le travailleur dans l'entreprise (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 391ss et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral dans la cause 4C_253/2001 du 18 décembre 2001, consid. 2c et les références citées). Il y a violation de la personnalité notamment lorsque l'honneur d'une personne est ternie, lorsque sa réputation sociale et professionnelle est dépréciée. Il n'est pas nécessaire que l'honneur soit effectivement lésé et il suffit que le comportement incriminé soit propre à ternir celui-ci, la perturbation devant toutefois présenter une certaine intensité (ATF 143 III 297 consid. 6.4.2, p. 308; 129 III 715 consid. 4.1, p. 722; arrêt du Tribunal fédéral 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2 et les références citées). Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le 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 peut 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. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'une incompatibilité de caractères, d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 consid. 4.1.1 et les références citées). Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger de remarques justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 consid. 3.1 et les références citées). L'autorité de céans concède une marge d'appréciation au juge appelé à déterminer, sur la base des circonstances d'espèce, si les indices réunis permettent ou non de retenir un tel mobbing (arrêts précités 8C_107/2018 consid. 5 et 4A_32/2010 consid. 3.3.4; arrêt 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3). 6.1.2 . En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, 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. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (ATF 129 III 715 consid. 4.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_326/2020 du 1^{er} décembre 2020 consid. 3.2; 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 4.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). Un rapport de causalité naturelle et adéquate doit être établi entre l'atteinte à la personnalité et le préjudice invoqué (arrêts du Tribunal fédéral 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique, ou lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a; voir aussi ATF 130 III

699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3). Il peut être attendu d'un (e) cadre dans un poste à responsabilité qu'il soit apte à résister au stress et à la critique davantage qu'un employé subalterne. Une rémunération élevée est clairement liée aux responsabilités qu'un tel poste entraîne et aux attentes que l'on peut avoir de son titulaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 consid. 4.3.7). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 129 III 715 consid. 4.4).

E. 6.2

En l'espèce, le poste occupé par l'appelante était très exposé de par ses particularités d'analyse et de contrôle interne du travail effectué par une administration comptant de l'ordre de 20'000 collaborateurs (témoins Q_____ ; E_____). Telles qu'elles ressortent du dossier, les évaluations et appréciations communiquées à l'appelante entre 2015 et 2018, (l'évaluation 2019 n'étant pas intervenue suite à l'affaire J_____) présentent les caractéristiques suivantes : la haute qualité technique du travail d'audit de A_____, de ses rapports à l'attention de la Commission d'audit, son engagement et son professionnalisme sont quasi systématiquement relevés chaque année de façon détaillée, tant en Commission d'audit que devant l'Assemblée du B_____ ou dans les rapports d'évaluation écrits, alors que, dans les mêmes documents ou dans les commentaires, le management, le rôle et la mise en œuvre de l'audit interne ou encore les aspects relationnels sont plus nuancés, voire critiques. Il n'est pas particulièrement vérifié un double jeu de l'institution dans la mesure où il ressort du dossier et de comptes rendus de réunions entre l'appelante et E_____, D_____ ou G_____, entre 2015 et 2016, versés au dossier, qu'il lui a été personnellement fait état, d'une part, de difficultés rencontrées avec quelques collaborateurs de l'Audit interne entre 2014 et 2015 (avec deux collaborateurs en octobre 2014 et, courant 2015, E_____ mentionne que deux collaborateurs ont quitté leur poste, l'appelante relevant certes qu'ils ont souhaité partir sur le terrain, ce qui n'exclut cependant pas un motif d'insatisfaction de leur part) ainsi que la question de l'intervention d'un coach qui a été prise en compte à cette époque et que des attentes ont été formulées en matière de vision de l'audit et de propositions pour l'avenir. E_____ a relevé un excès de détails et A_____ a mentionné lors d'une réunion être consciente qu'il y a différentes manières d'organiser un audit interne, une proximité plus importante étant souhaitée par D_____, la question d'une non reconduction de son mandat ayant été ouvertement évoquée. Il est ainsi clairement envisagé entre 2015 et 2016 que le mandat de l'appelante ne soit pas renouvelé au profit d'un poste d'adjointe (pièces 27 dem. ; 36 dem.; 38 dem.). Des critiques ont été émises sur des améliorations attendues quant à l'analyse transversale des audits, mais elles ont également été suivies ultérieurement de la reconnaissance de progrès réalisés en la matière. Une certaine rigidité formelle de l'appelante a été régulièrement soulignée, de même qu'un manque de diplomatie ou de doigté dans ses rapports avec des tiers. Ainsi, " une position plus affirmée en combinaison avec un peu plus de souplesse dans la formulation des recommandations pourraient mieux convaincre ses interlocuteurs sans donner l'impression d'être à la défensive " (pièce 26 dem.) et cela ressort également du procès-verbal de l'Assemblée du 31 août 2017 sur un manque de flexibilité. Une même position est exprimée dans l'évaluation écrite sur la performance 2017 de l'appelante avec le soulignement de relations délicates entre l'Audit interne et la Direction du B_____, le sujet d'un équilibre " entre coopération et confrontation " étant régulièrement évoqué. Les témoins G_____ et E_____ ont confirmé cela, la précitée ayant fait allusion aux personnes avec lesquelles l'appelante devait interagir. L'évaluation écrite de la performance 2017 mentionne

également la préoccupation de la Présidence d'être informée de tendances transversales repérées par les auditeurs (pièce 29 dem.). Ce qui précède n'exclut pas que, sur un plan d'échanges personnels, les témoins entendus aient pu avoir un contact sans difficultés particulières avec l'appelante. Ainsi, il peut être relevé que, nonobstant le témoignage du témoin S_____, il y a bien eu une période délicate, suivie d'améliorations, au sein du service de l'audit, indépendamment de la mauvaise ambiance générale régnant en 2015 au sein du B_____, étant relevé que ce témoin s'est exprimé sur les rapports au sein de son propre service non sur ceux de A_____ avec les collaborateurs de la Direction ou de l'administration, tout en indiquant qu'elle ignorait s'il y avait eu des pressions de la Présidence sur l'appelante. Des évolutions positives sur les points critiques mentionnés dans les évaluations ont été saluées par la Présidence et le Président de la Commission d'audit, tel que cela ressort du procès-verbal de l'Assemblée à huis clos du 30 août 2018 sur la performance 2017 de l'appelante (pièce 6 déf.). Il ressort ainsi de ce qui précède que l'appelante avait conscience d'attentes de la Gouvernance de l'institution, même si elle a pu demander des précisions, et que ce n'est pas dans son dos, selon un double jeu, que des critiques étaient faites, étant relevé qu'elle avait été informée que la prolongation de son mandat en 2016 était sujette à caution. Il a pu apparaître des tensions et des difficultés relationnelles entre l'appelante et des membres de la Gouvernance du B_____, en raison notamment de leur personnalité, mais celles-ci étaient essentiellement inhérentes et en lien avec la fonction occupée par l'appelante vis-à-vis de l'administration du B_____, pour laquelle elle était rémunérée en conséquence. On ne peut parler de harcèlement dans ces circonstances et aucun des témoins pourtant interrogés sur ce point n'en a fait état pas plus que d'agissements discriminatoires envers l'appelante (témoins R_____, S_____, G_____). On ne peut ainsi conclure à des dénigrements systématiques, répétés et dévalorisants sur une période assez longue avec une gravité objective suffisante. Le fait que, durant l'absence de celle-ci en congé maternité, sa remplaçante ait pu être interrogée sur son éventuel intérêt pour le poste ne traduit pas plus un harcèlement. On relèvera qu'en date du 14 avril 2015, E_____ indiquait à A_____ qu'elle serait invitée à postuler en cas d'ouverture du poste de Chef/fe de l'Audit interne. De surcroît, en tant que règles décidées par l'Assemblée générale concernant l'organisation de l'institution, il n'apparaît pas non plus que des modifications touchant le statut du responsable de l'Audit interne vers une harmonisation avec celui des membres de la Direction soient à considérer comme un harcèlement envers l'appelante (passage de trois mandats consécutifs possibles à une possibilité de deuxième mandat, exceptionnellement un troisième) mais que ce processus rejoint plutôt une orientation fonctionnelle souhaitée librement par l'organe suprême de l'institution, tout comme le fait de n'être plus soumis à la CCT. En outre, la prolongation d'une année du mandat de la Cheffe de l'Audit interne, objectivement liée aux incertitudes entourant son renouvellement, ne traduit pas en soi une volonté de discrimination alors que celui-ci a été finalement reconduit pour plusieurs années. Les différents éléments qui précèdent témoignent plutôt d'attentes distinctes quant au rôle de l'Audit interne et la façon de le mener que d'une volonté de harcèlement et de discrimination. Enfin, si une modification prévoyant une obligation d'informer entre l'Audit interne et la Présidence du B_____ a été introduite, c'était pour éviter que ne se répète la situation liée au projet J_____. Il peut, pour le surplus, être admis que le refus d'accorder une indemnité de licenciement à l'appelante soit intervenu en lien avec les circonstances ayant conduit à son licenciement. Toutefois, il s'agit là d'un manquement unique ne comportant pas d'élément de durée et impropre à caractériser une situation de mobbing. Il n'y a ainsi pas de lien de

causalité à retenir entre une discrimination ou un mobbing de l'employeur violant la protection due à l'employé et l'atteinte à la santé dont s'est plainte l'appelante au point de justifier l'allocation d'une indemnité. Cela étant, il est établi par les certificats médicaux produits, et le témoignage V_____, que A_____ a subi un stress important dans le cadre de son travail, qui s'est traduit par divers symptômes tels que maux de tête, problèmes de concentration et de mémoire, épuisement, entre autres, étant atteinte dans sa santé. L'appelante a souffert subjectivement de la situation, dans la mesure où elle a été incapable de travailler dès le 28 novembre 2019. Le témoin S_____ a également mentionné qu'elle avait toujours connu l'appelante comme souffrant de problèmes de santé durant leur collaboration qui a duré depuis avant 2014, ce qui laisse entendre que de tels problèmes ont pu préexister à la période litigieuse alléguée. Par ailleurs, le Dr N_____ a notamment mentionné que c'était la nature de la personnalité de l'appelante avec des éléments obsessionnels et vouant une énorme attention aux détails, qui avait amené une pathologie anxio-dépressive. Une personne avec une autre personnalité aurait pu supporter ce stress sans rien avoir. Outre que, compte tenu du poste élevé occupé par l'appelante, l'employeur était légitimé à attendre de sa part une résistance accrue au stress et à la critique dans le cadre de sa fonction, à l'instar de ce qui est admis par la jurisprudence, le B_____ a été dans l'incapacité de prévenir plus particulièrement ces divers symptômes au moyen de mesures adaptées permettant de les éviter, dès lors que les certificats médicaux les décrivant sont tous postérieurs à l'arrêt de travail de l'automne 2019 au terme duquel l'appelante n'a plus repris le travail, et datent de la période où elle a commencé formuler des allégations de harcèlement après son licenciement, étant rappelé que le certificat de la Dre H_____ du 9 janvier 2017 était destiné à un confrère. Ainsi, il n'y a pas lieu d'accorder une indemnité pour tort moral à l'appelante. Aux motifs qui précèdent, l'appel est rejeté sur ce point.

E. 7

En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent également être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 3'000 fr., en raison de la complexité du dossier, et mis à la charge de l'appelante qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront partiellement compensés avec l'avance versée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 15 juin 2023 par A_____ contre le jugement JTPH/157/2023 rendu le 15 mai 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3842/2021. Au fond : Le rejette. Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toute autre conclusion. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'000 fr., les met à la charge de A_____ et les compense partiellement avec l'avance qu'elle a effectué qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne A_____ à verser la somme de 1'250 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Pierre BUNGENER, président; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.