

GE_GERICHTE C/4863/2015 vom 27. April 2018

GE Cour de justice, 2018-04-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4863_2015

FR: GE_GERICHTE C/4863/2015 du 27 avril 2018

IT: GE_GERICHTE C/4863/2015 del 27 aprile 2018

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL ; RÉSILIATION ABUSIVE ; DILIGENCE ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ; DISCRIMINATION RACIALE

Erwägungen

E. 2

En vertu de l'art. 243 al. 2 let a CPC, la procédure simplifiée s'applique, quelle que soit la valeur litigieuse, aux litiges relevant de la LEg. L'appelante reproche au Tribunal l'application de la procédure simplifiée, la violation de la LEg n'étant pas le seul élément invoqué par elle. Cela étant, elle ne tire aucune conséquence de ce grief. Il sera également relevé que cette procédure a pour vocation de protéger l'employé (ATF 125 III 231 consid. 4a). Le refus du Tribunal d'ordonner des mesures d'instruction complémentaires n'est, en tous les cas, pas lié au choix de cette procédure (cf. consid. 4 infra).

E. 3

L'appelante sollicite que la Cour ordonne l'apport de l'entier de la procédure de première instance. Cette conclusion est manifestement sans objet, la Cour ayant déjà à disposition le dossier complet de première instance.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir refusé d'administrer plusieurs preuves qu'elle sollicitait. Elle réitère ses requêtes d'instruction complémentaires devant la Cour. 4.1.1 Toute partie a droit à ce que le Tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 1 CPC). Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) garantit le droit de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité a l'obligation de donner suite aux offres de preuves présentées en temps utile et dans les formes requises, à moins qu'elles ne soient inaptes à apporter la preuve ou qu'il s'agisse de prouver un fait sans pertinence (ATF 131 I 153 consid. 3; 124 I 241 consid. 2; 121 I 306 consid. 1b). L'art. 8 CC garantit également ce droit. Le juge l'enfreint s'il refuse d'administrer une preuve offerte régulièrement, dans les formes et les délais prévus, et portant sur un fait pertinent (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 et 7.1). Il ne l'enfreint pas si une mesure probatoire est refusée à la suite d'une appréciation anticipée des preuves (ATF 127 III 519 consid. 2a), c'est-à-dire lorsqu'il est d'avis que le moyen requis ne peut fournir la preuve attendue ou ne peut modifier sa conviction fondée sur les preuves administrées (ATF 129 III 18 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4C.66/2007 et 4A_382/2007 du 9 janvier 2008 consid. 3.1). 4.1.2 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves. Elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le Tribunal ou encore décider

l'administration de toutes autres preuves. Comme indiqué supra, le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut ainsi refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le Tribunal, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et 4.3.2).

4.2.1 En l'espèce, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir refusé la production de tous les documents électroniques sur lesquels elle avait travaillé ceux-ci étant, selon elle, propres à mettre en doute les déclarations des témoins convoqués par l'intimée. L'appelante allègue que ces documents seraient nécessaires à la démonstration qu'aucun manquement ne pouvait lui être reproché, tant au niveau de la qualité de son travail que de son comportement. Comme relevé à juste titre par le Tribunal, la qualité du travail de l'appelante n'est pas remise en cause et ne fonde pas son licenciement. L'intimée ayant même reconnu les capacités intellectuelles et linguistiques de l'appelante. En particulier, la problématique de la disparition d'un article lors de la rédaction de la CCT, n'est pas invoquée par l'intimée dans son courrier du 6 mars 2014, précisant les motifs du licenciement, ni reprise par le Tribunal dans l'analyse du caractère abusif du congé. Il n'appartenait donc pas à celui-ci d'analyser la qualité du travail de l'appelante sur la base de tous les documents sur lesquels elle a travaillé durant la période du 1^{er} septembre 2011 au 12 février 2014. Cette réquisition est d'ailleurs disproportionnée vu son ampleur et s'apparente à une requête exploratoire, prohibée par l'ordre juridique suisse (Jeandin, Code de procédure civile commenté, 2011, n° 13 ad art. 160 CPC). Quant au comportement de l'appelante, l'intimée allègue principalement une manière agressive de s'exprimer oralement à l'égard de ses collègues et ses partenaires internes et externes. La production de documents écrits n'est donc pas pertinente pour réfuter l'agressivité verbale de l'appelante. Le Tribunal a donc, à raison, refusé la production de ces documents. Pour les mêmes motifs, la Cour n'ordonnera pas leur production.

4.2.2 L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir refusé d'ordonner une expertise quant à la perception de son comportement compte tenu des clichés sur le masculin et le féminin. Elle soutient qu'une femme – comme elle – à savoir parlant de façon déterminée, étant exigeante dans son travail et ne se laissant pas marcher sur les pieds, était considérée comme agressive, alors que, pour un homme, il s'agissait de qualités naturelles d'un meneur. Seule une telle expertise serait, selon elle, en mesure de déceler cette discrimination invoquée à l'appui de la violation de l'art. 3 LEg. Sur cette problématique, le Tribunal a considéré, à l'instar de la Cour, que les éléments figurants au dossier sont suffisants pour établir si, oui ou non, le congé litigieux est discriminatoire et est lié au genre de l'appelante (cf. consid. 6.2.1 infra). Il ne se justifie, d'ailleurs pas, dans cette affaire de se demander si toutes les personnes l'ayant qualifiée d'agressive n'ont pas toutes succombé « au phénomène de mauvaise appréciation du fait des schémas culturels inculqués depuis longtemps ». En effet, cette thématique dépasse largement le cadre de la cause. Il ne se justifie donc pas d'ordonner une telle expertise.

4.2.3 L'appelante sollicite devant la Cour l'audition du directeur des ressources humaines en poste lors de son licenciement, qui a été refusée en première instance. Elle souhaitait qu'il soit interrogé sur les négociations de la CCT et sur la question de la condition de la femme au sein de l'intimée. Or, le Tribunal a relevé, à raison, que ces thèmes ont été abordés à plusieurs reprises lors des quatorze audiences tenues, lors desquelles les parties et dix-neuf

témoins ont été entendus. Par ailleurs, dans son appel, l'appelante se limite à indiquer que cette audition lui semble indispensable, sans autre précision. Partant, la cause étant en état d'être jugée, il ne sera pas donné suite aux conclusions préalables de l'appelante tendant à la réouverture des enquêtes.

E. 5

L'appelante reproche au Tribunal une appréciation manifestement inexacte des faits. Elle soulève que les premiers juges se sont uniquement fondés sur les témoignages, non corroborés par pièces, en faveur de l'intimée et n'ont pas suffisamment pris en compte ceux qui étaient en sa faveur. Le Tribunal avait donc, selon elle, retenu à tort que son congé n'était pas abusif.

5.1.1 Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation (ATF 131 III 222 ; 118 II 235 in JdT 1994 I 331; 104 II 216). En d'autres termes, il décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire. L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage (Bühler, Commentaire bernois, 2012, n° 14 et ss ad art. 191-192 CPC). La libre appréciation des preuves permet ainsi au juge de tenir compte, non seulement des preuves matérielles proprement dites, mais également de celles plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984 p. 29). Selon l'art. 169 CPC, toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe. Il y a perception directe lorsque le témoin perçoit par ses sens (Schweizer, Code de procédure civile commenté, 2011, n° 13 ad art. 157 CPC). Celui qui ne sait quelque chose que par ouï-dire n'est pas un témoin adéquat, mais ses déclarations peuvent constituer des indices ou servir, en tant qu'élément de fait auxiliaire, à apprécier d'autres déclarations (arrêt du Tribunal fédéral 5A_51/2014 du 14 juillet 2014 consid. 5.1). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2).

5.1.2 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie. La personnalité englobe toutes les caractéristiques qui servent à individualiser une personne et qui sont dignes d'être protégées par l'ordre juridique (arrêt du Tribunal fédéral 4C.72/2002 du 22 avril 2002 consid. 1a). Le congé n'est pas abusif si la raison a un lien avec le rapport de travail ou porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Alors que la première hypothèse vise principalement la correcte exécution de la prestation de travail et le devoir de fidélité par l'employé, la seconde vise avant tout la préservation d'un climat de travail agréable dans l'entreprise (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 26 ad art. 336 CO). Le licenciement n'est en

principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (arrêt du Tribunal fédéral 4A_309/201 du 6 octobre 2010 consid. 2.4; Dunand, op.cit., n° 33 ad art. 336 CO). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qui pouvaient y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. 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 "preuves par indices" (ATF 130 III 699 consid. 4.1; CAPH/156/2017 du 3 octobre 2017 consid. 4.1.2). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). En vertu de l'art. 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. 5.2.1 En l'espèce, il ressort du courrier du 6 mars 2014 que l'appelante a été licenciée en raison de son comportement agressif envers son entourage professionnel, du fait qu'elle ne respectait pas le rôle qui lui incombait, qu'elle avait, à plusieurs reprises, critiqué et remis en cause les compétences de ses collègues et sa hiérarchie. En outre, elle ne gérait pas ses priorités. De son côté, l'appelante, qui supportait le fardeau de la preuve, a allégué que son licenciement était abusif, parce que motivé pour des raisons inhérentes à sa personnalité, soit le fait qu'elle est une femme et qu'elle est originaire de _____. Son comportement et son travail avait toujours été correct. Au sujet de son agressivité, le Tribunal a, à juste titre, considéré que l'instruction avait établi une telle attitude. En effet, plusieurs personnes, qui ont directement collaboré avec elle sur des dossiers, ont qualifié le comportement de l'appelante comme étant agressif (témoin F_____, N_____, H_____, P_____, O_____ et J_____ ; audition E_____). Or, aucun élément du dossier ne permet de douter de la véracité de leurs déclarations, cohérentes et convergentes. Le fait qu'ils soient encore employés de l'intimée ne peut suffire à mettre en doute leurs déclarations, ces derniers ayant été exhortés à dire la vérité. Il ressort également du courriel de Q_____ que l'appelante a eu un comportement dénigrant envers une collègue. Il est également établi que l'appelante a adopté à de multiples reprises un comportement inapproprié, notamment en coupant la parole et en sortant de son rôle, comme l'est l'accumulation de plaintes et d'évènements fâcheux liés à son comportement (notamment témoins N_____, R_____, S_____, O_____, T_____ ; audition I_____). Par ailleurs, les premiers juges ont apprécié les témoignages qui étaient favorables à l'appelante et relevé, à juste titre, que leurs auteurs n'avaient pas collaboré directement avec elle ou alors très peu, à l'inverse des témoins ayant confirmé son agressivité, en particulier lors des séances de négociations et de rédaction de la CCT, lesquelles s'étaient déroulées sur plusieurs mois et avaient abouti aux plaintes des syndicats du personnel au Conseil d'administration de l'employeuse. En outre, elle ne peut rien tirer de positif de l'audition de sa psychiatre laquelle a confirmé qu'une personnalité comme sa patiente, à savoir perfectionniste, hyper sensible et souffrant d'un déficit de l'attention, pouvait dans certaines circonstances avoir des attitudes perçues comme agressives par l'entourage. Enfin, contrairement aux dires de l'appelante, son dossier personnel contient des courriels mentionnant cette agressivité. A cet égard, le fait que son évaluation de 2012 ne fasse pas mention de commentaire négatif n'est pas pertinent, les problèmes de

comportement de l'appelante étant apparus dès toute fin 2012. Le Tribunal a ainsi constaté sans arbitraire que l'appelante avait eu un comportement inapproprié et agressif, dans ses relations de travail. 5.2.2 Il en va de même du fait que l'appelante ne respectait pas le rôle qui lui incombait. En effet, il ressort de son attitude, lors des négociations de la CCT et du projet avec G_____, qu'elle outrepassait ses compétences (témoins N_____, U_____, R_____, S_____, H_____, O_____). Le Tribunal a également retenu, à raison, que l'appelante avait critiqué ouvertement sa hiérarchie (témoin N_____ et F_____) et qu'il pouvait lui être reproché de ne pas avoir toujours géré ses priorités (témoin F_____ sur la problématique des vacances et de la reprise des dossiers après le licenciement), étant précisé que ce motif de licenciement n'est que secondaire. 5.2.3 Le Tribunal a également retenu, à raison, que le comportement de l'appelante avait eu des conséquences sur le bon fonctionnement de l'intimée, que ce soit au sein même du département juridique (témoin F_____) ou dans le cadre des relations avec les partenaires internes ou externes. En effet, son attitude lors des négociations et de la rédaction de la CCT a eu pour conséquence de prolonger et de compliquer ce processus, qui est déjà difficile en soi (témoin N_____, U_____, R_____, S_____). Il en va de même s'agissant des relations de l'intimée avec G_____ (témoin N_____ et H_____) et avec K_____ (témoin P_____, T_____; audition E_____), entités partenaires auxquelles des excuses avaient dues être présentées du fait de ce comportement par l'employeuse. 5.2.4 Il n'est également pas critiquable d'avoir retenu que l'intimée avait pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour résoudre le conflit avant de licencier l'appelante. En effet, cette dernière a reçu, à plusieurs reprises, des remarques de sa hiérarchie au sujet de son agressivité ou du fait qu'elle dépassait le cadre de ses compétences lors des négociations de la CCT (témoin F_____; audition E_____ et I_____). L'appelante ne conteste d'ailleurs pas que des discussions informelles ont eu lieu à ce titre. Il ressort également de la réunion « green and red » du 3 juillet 2013 que sa hiérarchie l'avait, à nouveau alors, mise en garde sur son comportement et les effets que celui-ci pouvait avoir sur son entourage professionnel et ce, même si ses qualités, telles sa rapidité, sa curiosité et son ambition, ont également été relevées. Cependant, l'appelante n'a tenu aucun compte des remarques faites sur son comportement. En effet, par courriel du 18 juillet 2013 déjà, un employé de l'intimée a rapporté à la supérieure de l'appelante que cette dernière avait à nouveau eu un comportement inacceptable envers une collègue. Les syndicats se sont formellement plaints de l'appelante au CEO de l'intimée et au président du Conseil d'administration le 29 janvier 2014. En outre, son attitude fâcheuse dans la gestion des négociations avec K_____ a eu lieu en février 2014. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'intimée de ne pas avoir enclenché formellement un processus disciplinaire, ni de ne pas avoir proposé un autre poste à l'appelante (témoin F_____; audition V_____). La confiance était rompue. 5.2.5 Il s'ensuit que les premiers juges étaient fondés à retenir que le licenciement ordinaire de l'appelante n'était pas abusif, son caractère et son comportement n'étant pas compatibles avec les exigences du poste, qui nécessitait de la diplomatie et de l'empathie. A cet égard, l'appelante a reconnu ne pas supporter être muselée et se sentir plus à l'aise dans un environnement avec plus de liberté. Ainsi, aucune indemnité pour licenciement abusif n'est due. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 6

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu que son licenciement constituait une discrimination au sens de l'article 3 LÉg et de l'art. 8 Cst. 6.1.1 L'art. 3 LÉg interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement,

notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; cet article s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. L'art. 6 LEg est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage d'en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du fardeau de la preuve (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2. et 5.2 et les références).

6.1.2 Selon l'art. 8 al. 2 Cst, nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine.

6.2.1 En l'occurrence, l'appelante soutient avoir été licenciée, car elle est une femme. Un homme ayant les mêmes traits de caractère aurait été félicité. A l'appui de ce grief, elle soulève que seule une expertise quant à la perception de son comportement compte tenu des clichés sur le masculin et le féminin pouvait permettre de retenir la discrimination dont elle se dit victime. L'intimée soutient que si l'appelante avait été un homme, elle aurait agi de la même manière en licenciant son employé ou encore en organisant une séance « green and red » (audition E_____ et I_____). En outre, elle s'efforçait à mettre en place des moyens de promotion de la femme en son sein (audition V_____). Or, la responsable des ressources humaines de l'intimée a affirmé que si l'appelante avait été un homme, l'intimée l'aurait également congédiée, dès lors qu'elle avait commis une faute de comportement (témoin L_____). La collègue directe de l'appelante a également expliqué n'avoir aucunement le sentiment que cette dernière ait été discriminée en raison de son sexe. Elle a par ailleurs confirmé que l'intimée mettait progressivement en place des mesures pour promouvoir la femme dans l'entreprise (témoin F_____). A cet égard, les critiques de l'appelante consistant à dire que l'existence même de ces mesures démontrait un problème au sein de l'intimée sur la question de la femme ne sont pas pertinentes. En effet, les possibilités d'accès pour les femmes à des postes de cadre auprès de l'intimée sont sans rapport avec les circonstances du licenciement de l'appelante. Quant à l'expertise sollicitée, celle-ci ne serait pas propre à rendre vraisemblable une discrimination dans le licenciement litigieux. En effet, celui-ci est motivé par son comportement incompatible avec son poste, d'autant plus venant d'un juriste junior. Aucun élément ne permet de retenir que l'attitude de l'appelante aurait été perçue autrement si elle avait été un homme. Par ailleurs, son agressivité a été relevée tant par des hommes que par des femmes. Il s'ensuit que l'appelante n'a en rien rendu vraisemblable avoir été discriminée en raison de son sexe.

6.2.2 Enfin, l'appelante soutient avoir été licenciée en raison de ses origines des _____. Elle allègue que le directeur de l'intimée lui aurait dit au téléphone que « les gens de [son] origine sont tous pareils et que ce n'est pas la peine de [lui] trouver un autre poste au sein » de l'intimée. L'appelante n'apporte aucun d'autre élément que cette seule allégation. Le directeur de l'intimée a réfuté avoir tenu de tels propos, précisant qu'il y avait plus de trente nationalités en son sein, de sorte qu'il avait une attitude multiculturelle. En raison des différentes langues parlées avec l'appelante, il se pouvait qu'il ait eu un malentendu. Sa supérieure hiérarchique a également rappelé que les origines de l'appelante n'avaient joué aucun rôle dans son licenciement (audition E_____ et V_____). Rien au demeurant au dossier ne permet de soutenir son grief. L'appelante n'a pas rendu vraisemblable que son licenciement aurait été motivé par ses origines étrangères.

Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point également.

E. 7

L'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour tort moral, alors que l'intimée avait porté atteinte à sa personnalité.

E. 7.1

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 précise en outre que l'employeur prend, 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. L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 2014, p. 310 ss; Aubert, Commentaire romand CO I, 2012, n° 2 et 3 ad art. 328 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 c). 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 norme, 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 doit 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 (CAPH/151/2017 du 21 septembre 2017 consid. 7.1; ATF 129 III 715 consid. 4.4).

E. 7.2

En l'espèce, l'appelante soutient que l'intimée n'a pas protégé sa personnalité en l'escortant manu militari devant ses collègues jusqu'à son bureau, puis à la sortie du bâtiment. Or, il ressort de l'instruction que tout a été fait pour respecter sa personnalité lors du licenciement, notamment en l'organisant en fin de journée et en lui laissant le temps de reprendre ses affaires (témoin F_____ et L_____; audition E_____). Par ailleurs, le fait d'avoir été accompagnée à son bureau se justifie par la nature même de sa fonction et des dossiers confidentiels qu'elle traitait (témoin L_____). L'appelante soulève également que l'intimée n'a eu aucune sensibilité à son égard concernant son état de santé ou son bien-être et ce déjà avant son licenciement. Pourtant, l'appelante n'allègue pas avoir manifesté à l'intimée une quelconque faiblesse dans sa santé, ni à sa collègue (témoin F_____). Elle n'a d'ailleurs sollicité aucun jour de congé qui aurait été refusé par l'intimée. En outre, l'appelante ne peut se prévaloir du fait que durant ses deux jours de congé en janvier 2014 elle a travaillé depuis l'étranger. En effet, sa supérieure l'avait autorisée à s'absenter, seulement si elle n'avait pas de dossier urgent. Pour rappel la période janvier 2014 correspondait à la phase finale de la rédaction de la CCT (témoin F_____). Elle invoque également une violation de sa personnalité du fait que l'intimée ne lui a pas remis un certificat de travail conforme à la réalité durant deux années. Cela étant, l'intimée a rempli

ses obligations légales en remettant à l'appelante, quelques jours après la fin de son délai de congé su 31 mai 2014, soit le 5 juin 2014, un certificat de travail intermédiaire, dont elle a requis des modifications. L'intimée lui a ensuite remis un certificat de travail final le 9 septembre 2014, dont elle a sollicité la modification dans son acte du 24 septembre 2015 et a plusieurs reprises lors de la procédure de première instance. L'appelante ne conteste d'ailleurs pas avoir retrouvé un emploi dans l'intervalle. Au regard de ces circonstances, il n'y a pas eu d'atteinte illicite à la personnalité de l'appelante. Le mal-être vécu par elle, établi par le témoignage de sa psychiatre, à la suite de son licenciement ne peut donc pas suffire à condamner l'intimée au paiement d'une indemnité pour tort moral. Le jugement entrepris sera ainsi confirmé sur ce point également.

E. 8

L'appelante fait grief en outre aux premiers juges de lui avoir refusé le remboursement de ses frais d'entrée et de cotisation pour devenir membre de l'association C_____. 8.1.1 Selon l'art. 62 CO, celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution (al. 1). La restitution est due, en particulier, de ce qui a été reçu sans cause valable, en vertu d'une cause qui ne s'est pas réalisée, ou d'une cause qui a cessé d'exister (al. 2). L'art. 63 al. 1 CO énonce que celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé. 8.1.2 En vertu de l'art. 71 CC, les membres de l'association peuvent être tenus de verser des cotisations si les statuts le prévoient. L'art. 73 al. 2 CC indique que les membres sortants ou exclus de l'association doivent leur part de cotisations pour le temps pendant lequel ils ont été sociétaires. Cette règle s'applique aux cotisations. S'agissant des contributions périodiques (cotisations), elles sont dues pro rata temporis : si le membre démissionne avec effet pour la fin de la première moitié d'un exercice, seule une moitié de cotisation est due ; le cas échéant, l'ancien membre est titulaire d'une créance en restitution du trop-payé, fondé sur l'art. 62 CO. S'agissant des contributions uniques (non récurrente : finance d'entrée...etc.), elles sont dues (et restent acquises) à l'association si l'obligation dont elles résultent est née avant la fin du sociétariat (Foëx, Commentaire romand CC I, 2010, n°7 ad art. 73 CC).

E. 8.2

En l'occurrence, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir appliqué l'art. 63 CO, alors qu'il s'agissait d'appliquer l'art. 62 CO. Elle allègue avoir voulu participer à la vie de l'association, raison pour laquelle elle avait payé la cotisation. Ayant été licenciée peu de temps après, la cause de ce paiement aurait cessé d'exister. Conformément aux principes rappelés supra, il appert, en effet, que le remboursement réclamé par l'appelante se fonde sur les règles de l'enrichissement illégitime au sens de l'art. 62 CO. Cela étant, l'association C_____ ne peut être confondue avec l'intimée. Ce n'est donc pas cette dernière qui s'est trouvée enrichie par le paiement des cotisations. En tous les cas, l'appelante ne précise pas quel montant correspond aux frais d'entrée dans l'association – acquis à cette dernière – et celui correspondant aux cotisations périodiques – remboursables au pro rata. Les statuts de l'association n'ont d'ailleurs pas été produits par les parties. Il s'ensuit que l'appelante sera déboutée de sa conclusion en remboursement, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 9

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir accordé une indemnité équitable en raison de l'impossibilité de se présenter, pour la troisième et dernière fois, à l'examen final du brevet d'avocat.

E. 9.1

Le dommage juridiquement reconnu réside dans la diminution involontaire de la fortune nette; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant de ce même patrimoine si l'événement dommageable ne s'était pas produit (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 132 III 359 consid. 4; 129 III 18 consid. 2.4). La théorie de la perte de la chance a été prévue pour tenir compte de situations qui se présentent lorsque le fait générateur de responsabilité perturbe un processus incertain pouvant produire un enrichissement ou un appauvrissement de la personne concernée. En d'autres termes, l'enjeu total est aléatoire de sorte qu'il est impossible de prouver le lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et la perte de l'avantage escompté. Selon cette théorie, le dommage réparable consiste dans la perte d'une chance mesurable de réaliser un gain ou d'éviter un préjudice. Il correspond ainsi à la probabilité pour le lésé d'obtenir ce profit ou de ne pas subir ce désavantage. Le lien de causalité doit exister entre le fait imputable à l'auteur et la perte définitive de la chance, par opposition au dommage final (ATF 133 III 462 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_227/2007 consid. 3.5.3). Le Tribunal fédéral a retenu que cette théorie ne s'accordait pas avec la conception de la causalité naturelle du droit suisse de la responsabilité civile. De même, la notion du dommage applicable en droit suisse ne permettait pas d'assimiler la chance à un élément du patrimoine, si bien que sa perte ne pouvait être appréhendée économiquement (ATF 133 III 462 consid. 4.4.3). En d'autres termes, selon le Tribunal fédéral, la perte d'une chance ne constitue pas un dommage indemnisable du fait qu'il n'y a pas de perte patrimoniale (Chappuis, Quelques dommages dit irréparables: réflexions sur la théorie de la différence et la notion de patrimoine, in SJ 2010 II p. 166 ss, p. 170, ch. 14; Kessler, Basler Kommentar - OR I, 2015, n° 6a ad art. 41).

E. 9.2

En l'occurrence, l'appelante requiert une indemnisation pour une perte de chance. Or, celle-ci n'est pas reconnue par le droit suisse. En tous les cas, l'appelante a renoncé, de son propre chef, à se présenter à l'examen de novembre 2013, préférant demander un nouveau report de délai à la Commission du barreau, alors même qu'un deuxième report lui avait déjà été octroyé à titre exceptionnel. Elle n'a, en effet, pas requis formellement de l'intimée un congé afin de préparer et de passer son examen (témoin F_____; audition A_____ et E_____). Par ailleurs, sur requête de l'appelante, l'intimée, soit pour elle F_____, a rédigé une attestation de surcharge de travail, afin d'appuyer la troisième demande de prolongation du délai. Partant, aucune indemnité n'est due à l'appelante à ce titre. Le jugement entrepris sera confirmé de même sur ce point.

E. 10

L'appelante maintient devant la Cour sa conclusion en paiement d'une somme brute de 21'969 fr. 3, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} février 2015, à titre de perte de gain en raison de son inscription au chômage. En première instance, elle a justifié ce paiement par le fait qu'elle aurait trouvé plus rapidement en emploi si l'intimée ne l'avait pas profondément atteinte dans son licenciement et si elle avait obtenu un certificat de travail plus rapidement. Dans ses écritures d'appel, elle ne soulève toutefois aucun grief contre le jugement entrepris

sur cette problématique. En tous les cas, son licenciement n'étant pas abusif et aucune atteinte à sa personnalité n'étant retenue, elle ne peut pas prétendre à un tel paiement. Le jugement attaqué sera ainsi confirmé sur cette question.

E. 11

L'appelante persiste également dans son appel à réclamer le remboursement de ses frais de téléphone professionnels depuis l'étranger à hauteur de 68 fr. 20. Or, le Tribunal lui a accordé ce remboursement, non contesté par l'intimée, pour le montant requis, de sorte que cette conclusion est sans objet.

E. 12

La valeur litigieuse excédant 50'000 fr., il sera perçu des frais judiciaires d'appel (art. 19 al. 3 let. c LaCC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'500 fr. et mis à la charge de l'appelante, qui succombe entièrement (art. 106 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC). Il ne sera 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 interjeté le 14 septembre 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/327/2017 rendu le 7 août 2017 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/4863/2015. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr. et les met à la charge de A_____. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Claudio PANNO, 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.