

GE_GERICHTE C/5570/2005 vom 13. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5570_2005

FR: GE_GERICHTE C/5570/2005 du 13 février 2006

IT: GE_GERICHTE C/5570/2005 del 13 febbraio 2006

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | La Cour admet que T a été harcelée psychologiquement par sa supérieure hiérarchique et que son licenciement par E est un congé de représailles, donné parce qu'elle avait sollicité de E qu'il protège sa personnalité. Congé de représailles admis pour les motifs suivants : a) T et deux employés ont été licenciés peu après s'être plaints du comportement de leur supérieure hiérarchique; b) E a pris fait et cause pour la supérieure hiérarchique, sans examen sérieux de la situation, malgré un rapport de l'OCIRT faisant état de dysfonctionnements; c) Le motif de licenciement invoqué par E, soit l'attitude négative de T, n'est pas plausible : T a été incapable de reprendre le travail après avoir été avertie, de sorte que E ne lui a même pas offert la possibilité d'améliorer ses prestations. Indemnité pour résiliation abusive équivalant à deux mois de salaire justifiée par la durée de la relation contractuelle (2 ans), l'atteinte à la personnalité suite au harcèlement psychologique et la bonne qualité des prestations de T jusqu'à la dégradation des rapports avec E. Indemnité en réparation du dommage causé par le harcèlement psychologique correspondant à la perte de salaire pendant l'incapacité de travail. | CO.328.al1; CO.336.al1.litd; CO.336a;

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), dès lors que le jugement a été expédié pour notification le 29 juillet 2005 et l'acte d'appel adressé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 25 août 2005, l'appel est recevable.

E. 1.2

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que le lieu habituel de travail de l'appelante se trouve dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

E. 1.3

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

E. 2

L'appelante reproche tout d'abord au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves et considéré à tort que son licenciement n'était pas abusif, en retenant d'une part qu'elle n'avait pas fait valoir de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail et d'autre part qu'elle avait effectivement adopté l'attitude invoquée par l'intimée comme motif du licenciement.

E. 2.1

Aux termes de l'article 328 al. 1^{er} CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'article 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les articles 27 et 28 du Code civil. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (art. 321d CO), 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 (Wyler, Droit du travail, 2002, p. 220 ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 328 CO, p. 1728), laquelle englobe notamment la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (ATF du 18 décembre 2001 en la cause 4C.253/2001 ; Reh binder, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO ; Reh binder, Basler Kommentar, n. 3 ad art. 328 CO ; Reh binder, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83 ; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, pp. 72 ss). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même, l'employeur étant une personne physique, ou d'un organe de la société, l'employeur étant une personne morale (art. 55 al. 2 CC), ou encore, par application de l'article 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur (supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'article 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent être le fait de tiers (JAR 1992, p. 169 ; Wyler, Droit du travail, 2002, p. 220 ; Reh binder, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83 ; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 63). Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'article 328 al. 1^{er} CO. Il y a harcèlement psychologique (mobbing) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792, et les références citées ; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 237 ss). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à la disposition précitée (ATF 125 III 70, consid. 2a, p. 73). La violation des obligations prévues à l'article 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003 ; ATF 126 III 395). En l'espèce, il ressort des déclarations de D____, F____ et H____ que A____, responsable de l'agence de Genève et supérieure hiérarchique de l'appelante, avait des relations conflictuelles et des comportements inadéquats avec de nombreux employés. Il lui arrivait notamment d'abuser de son autorité et d'agresser des collaborateurs. Ces témoins, tout comme B____ et G____, ont constaté que les rapports entre l'appelante et A____ étaient particulièrement tendus. Pourtant informée des agissements de A____, la direction de l'intimée n'y a pas donné suite. De plus, suite à la lettre de plainte signée par cinq employés du guichet, elle ne lui a pas demandé de modifier son comportement. Cela étant, la Cour retiendra d'une part que A____ a porté atteinte à la personnalité de l'appelante en exerçant des pressions sur elle et d'autre

part que l'intimée n'a rien fait pour l'en empêcher.

E. 2.3

Aux termes de l'article 335 al. 1^{er} CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246, consid. 3b). A teneur de l'article 336 al. 1^{er} lit. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette disposition vise les congés représailles. La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'article 336 al. 1^{er} lit. d CO. Elle comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6 avril 1994 en la cause 4C.247/1993, et les références citées ; ATF du 13 octobre 1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994 ; SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360). Les seuls éléments déterminants pour qu'un congé soit abusif, sont le motif du congé et la causalité entre ce motif et le congé lui-même : le congé ne peut et ne doit être considéré comme abusif que parce qu'il a été prononcé pour un motif qui n'est pas digne de protection (FF 1984 II 622 ; ATF du 11 novembre 1993 W. S.A. c/ M., pp. 6 et 7).

E. 2.4

En l'espèce, l'intimée allègue avoir licencié l'appelante en raison de son comportement inadéquat, alors que selon celle-ci, c'est en représailles à la dénonciation des pressions dont elle était victime. Au cours des enquêtes, B_____ a déclaré avoir constaté que l'appelante soupirait, tenait des propos agressifs et avait une attitude peu professionnelle vis-à-vis de la clientèle. Cependant, dans la mesure où il n'a travaillé avec l'appelante que durant moins de trois mois, il ne saurait être inféré de son témoignage que celle-ci avait systématiquement un comportement inadéquat. C_____ n'a pour sa part été témoin que de son impatience envers des clients. Enfin, bien qu'ayant travaillé plus longuement avec l'appelante, F_____ n'avait jamais constaté que son attitude était incorrecte. L'intimée n'a ainsi pas établi que l'appelante aurait eu le comportement reproché, invoqué à l'appui du congé. En revanche, il apparaît que les tensions entre A_____ et l'appelante se sont intensifiées au début de l'année

2004, que celle-ci s'est plainte à la direction, par lettre du 15 avril 2004, des pressions subies et qu'un avertissement lui a été donné lors de l'entretien du 22 juillet 2004. Dès le lendemain, l'incapacité de travail de l'appelante a été constatée par son médecin et celle-ci n'a plus travaillé pour l'intimée jusqu'à son licenciement en date du 21 octobre 2004. Le lien, notamment chronologique, entre la dénonciation du comportement de sa supérieure et le licenciement de l'appelante est ainsi très étroit, ce d'autant plus que deux autres signataires de la lettre ont également été licenciés peu après son expédition. De surcroît, il ressort des déclarations de G_____ et du rapport de l'OCIRT, qu'après avoir été informée des dysfonctionnements au sein de l'agence genevoise, la direction n'a pas cherché à déterminer l'origine des problèmes, puisqu'elle s'est contentée d'entendre A_____ avant de prendre son parti contre les employés qui s'étaient plaints, et de licencier trois d'entre eux. Enfin, l'intimée a licencié l'appelante en se référant à la lettre d'avertissement du 23 juillet 2004 et en invoquant le manque de confiance, alors même qu'en raison de l'incapacité de travail de son employée, elle n'était pas en mesure de juger de l'évolution de son comportement. Il en découle que le motif du congé allégué par l'appelante est nettement plus plausible que celui avancé par l'intimée. Au vu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'intimée n'a pas licencié l'appelante pour sanctionner un prétendu comportement inadéquat mais en représailles à la lettre dénonçant les pressions subies. Le licenciement est donc abusif .

E. 3.1

Selon l'article 336a al. 1 er CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Le législateur n'a ainsi pas entendu sanctionner la partie qui agit de manière abusive par la nullité ou l'annulabilité du congé. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO ; FF 1984 II 624). L'indemnité prévue à l'article 336a al. 2 CO a une double finalité, punitive et réparatrice. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité) ; elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'État, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction, entre autres éléments, de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (ATF du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I, p. 277 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802).

E. 3.2

En l'espèce, lors de son licenciement, l'appelante travaillait depuis près de deux ans pour l'intimée. De plus, avant la détérioration de ses rapports avec A_____, elle donnait entière satisfaction à son employeur. Enfin, les pressions subies constituent une atteinte non négligeable à sa personnalité. Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante une indemnité correspondant à deux mois de salaire, bonus compris, soit fr. 9'302.10 brut (2*(fr. 4'000.- + fr. 651.05)), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 mars 2005.

E. 4

L'appelante se plaint également de ce que le Tribunal, ensuite d'une mauvaise appréciation des preuves, a considéré qu'elle n'avait pas établi avoir été victime de harcèlement et subi de ce fait un dommage.

E. 4.1

Aux termes de l'article 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur et prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de celui-ci, 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 de l'exiger de lui. En cas de violation de l'article 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des articles 97 et suivants et 41 et suivants CO (SJ 1984, p. 556). L'inexécution du contrat emporte présomption de faute (art. 97 CO) ; l'employeur n'est libéré que s'il prouve n'avoir pas commis de faute. Le travailleur doit prouver, quant à lui, l'existence du contrat de travail, la violation dudit contrat par l'employeur, le dommage et le lien de causalité (Saillen , La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 103).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante expose avoir subi, en raison de son incapacité de travail, une perte de salaire de fr. 800.- par mois de septembre à novembre 2004, soit fr. 2'400.- au total. Par ailleurs, dès le 30 juillet 2004, elle a informé son employeur de ce que son médecin traitant, ayant constaté sa démotivation et la dépression dont elle souffrait, l'avait mise en arrêt de travail afin de préserver sa santé. Elle mettait alors en évidence le lien entre les pressions subies et la dégradation de son état de santé. De plus, dans son rapport, l'inspecteur du travail chargé d'enquêter sur l'intimée a relevé l'importance des troubles psychosociaux provoqués par le conflit au sein de l'entreprise. Cela étant, la Cour retiendra que l'incapacité de travail de l'appelante trouve son origine dans les pressions dont elle a été victime. Elle a ainsi subi un dommage en raison de la violation, par son employeur, de son devoir de protection de sa personnalité. L'intimée sera donc condamnée à verser à l'appelante fr. 2'400 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 mars 2005, à titre de dommages-intérêts.

E. 5

Enfin, l'appelante a maintenu ses conclusions relatives au paiement du bonus des mois de septembre à décembre 2004. L'intimée n'ayant pas formé appel du jugement déféré, il sera confirmé sur ce point et celle-ci sera condamnée à verser à l'appelante la somme de fr. 2192.15 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 mars 2005.

E. 6

En vertu de l'article 60 al. 1^{er} LJP, un émolument de mise au rôle n'est dû que si le montant litigieux devant la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes dépasse fr. 30'000.-. Compte tenu de la valeur litigieuse en l'espèce, la procédure reste gratuite. PAR CES MOTIFS La Chambre d'appel des prud'hommes, groupe 3, A la forme : - Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 27 juillet 2005, rendu dans la cause C/5570/2005-3 ; Au fond : - Annule ledit jugement ; Et statuant à nouveau : - Condamne E___SA à payer à T_____ la somme brute de fr. 13'894.25 (treize mille huit cent nonante-quatre francs et vingt-cinq centimes), avec intérêts

moratoires à 5% l'an dès le 4 mars 2005; - Déboute les parties de toute autre conclusion; -
Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. La
greffière de juridiction Le président

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