

# **GE\_GERICHTE C/5711/2004 vom 15. September 2005**

GE Cour de justice, 2005-09-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_5711\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5711_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/5711/2004 du 15 septembre 2005

IT: GE\_GERICHTE C/5711/2004 del 15 settembre 2005

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HORLOGER ; SECRÉTAIRE(FONCTION) ; INDEMNITÉ DE VACANCES; TORT MORAL; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | La Cour annule le jugement de première instance qui avait retenu des actes de harcèlement psychologique à l'encontre de T et alloué une indemnité en réparation du tort moral subi. T, assistante personnelle de A, a certes souffert des tensions entre A et B, administrateurs de E. Le simple fait qu'il existe une mauvaise ambiance de travail au sein d'une entreprise ne saurait toutefois être qualifié de harcèlement contraire à l'art. 328 CO. En l'espèce, il n'a pas été établi que T aurait été la cible d'agissements hostiles et répétés visant à l'isoler ou à l'exclure. | CO.328 ; CO.329

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite par la loi. Il est dès lors recevable. Son objet est limité aux questions de l'indemnité-vacances et de l'indemnité pour violation de l'art. 328 CC, ce qui dispense la Cour de revoir les autres questions. La cognition de la Cour est complète.

### **E. 2**

Les premiers juges ont condamné l'appelante à verser à l'intimée fr. 3'230.85 avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à titre d'indemnité vacances pour 10 jours de vacances non pris en nature. L'appelante soutient que le voyage de l'appelante au Luxembourg doit être pris en compte – ce qui réduit son solde de vacances à 9 jours – et que l'appelante, dispensée de travailler et déjà au bénéfice d'un contrat de travail pour la période ultérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2004, pouvait prendre son solde de vacances avant l'expiration des rapports de travail.

#### **E. 2.1**

Le principe de l'obligation d'octroyer des vacances en nature trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé (ATF 106 II 152 ss). Il n'est cependant pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (JAR 1994 p. 167/168 et réf. citées ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 329 c CO, p. 1739).

Lorsque le délai de congé est inférieur à deux ou trois mois, l'impossibilité pour le

travailleur de bénéficier de ses vacances est présumée (ATF 128 III 271 = JdT 2003 I, p. 606 ; ATF 117 II 270 ). Dans tous les cas, l'employeur ne peut contraindre le salarié à reporter ses vacances après l'échéance du contrat (art. 329 d al. 2 CO ; ATF 106 II 154 = JdT 1980 I, p. 603).

## **E. 2.2**

En l'espèce, un premier congé a été notifié à l'intimée le 19 août 2003, et un second le 22 octobre pour le 31 décembre 2003, l'employée étant, dans les deux cas, dispensée de travailler. Jusqu'au 29 septembre 2003, l'intimée a été en incapacité de travail complète. Selon les renseignements fournis par son médecin-traitant, elle souffrait d'angoisse et de stress, et présentait une tension plus élevée qu'à l'ordinaire ; un traitement médicamenteux a été initié en juin 2003 et été intensifié à fin août 2003, après l'annonce initiale de son licenciement ; la nature des troubles ne l'empêchaient pas de sortir, et il était même indiqué qu'elle sorte et « voie du monde à l'extérieur ». Dès le 29 septembre 2003 et jusqu'au 20 octobre 2003, l'intimée avait une capacité de travail de 50% ; elle a repris son activité, jusqu'au 14 octobre 2003 et n'a plus travaillé par la suite. Il doit être admis, au vu de ses dires non formellement contestés, qu'elle a ensuite fait des recherches d'emploi et suivi des cours de formation. Enfin, il résulte des pièces produites que son engagement chez O\_\_\_\_\_ lui a été confirmé par courrier du 5 décembre 2003 seulement. Par ailleurs, son solde de vacances représente bien 10 jours, comme admis par l'appelante en première instance. Il ne saurait en effet être tenu compte de l'excursion d'un jour effectuée en septembre au Luxembourg, cette excursion ne pouvant être considérée comme vacances au vu de l'affection dont souffrait l'intimée à cette période. Compte tenu du nombre de jours de vacances restant à prendre, de la durée du délai de congé inférieure à trois mois, du congé notifié en octobre 2003, de la formation complémentaire entreprise et du moment tardif auquel l'intimée a été assurée d'un nouvel emploi, la Cour considère, à l'instar du Tribunal, qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle prenne son solde de vacances avant l'expiration des rapports de travail. Le calcul de l'indemnité-vacances n'est pour le surplus pas contesté. La condamnation de l'appelante à verser à l'intimée fr. 3'278.15 brut (fr. 7'130/21.75 x 10) plus intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1er janvier 2004 à ce titre sera en conséquence confirmée.

## **E. 3**

Le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée une indemnité de fr. 3'000.- net, pour violation de l'art. 328 CO. L'appelante conteste toute violation de cette disposition légale, faisant valoir en appel que le licenciement a au contraire été provoqué par des manquements de l'intimée, laquelle avait en substance refusé de collaborer convenablement avec B\_\_\_\_\_ et pris le parti de C\_\_\_\_\_.

### **E. 3.1**

Aux termes de l'art. 328 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. Sans aller au-delà de ce que prévoient les art. 27 et 28 CC, cette disposition concrétise pour l'employeur un devoir de respect et de protection de la personne du travailleur (Arrêt du Tribunal fédéral du 19.12.94 publié in SJ 1995 p. 669; SJ 1984 p. 556; JAR 1992 p. 168). L'art. 328 CO interdit donc à l'employeur de porter atteinte, aux droits de la personnalité du travailleur et lui impose en particulier une obligation de faire, soit celle de protéger activement la personnalité du travailleur (JAR 1992 p. 168). Partant, il doit

éviter tout comportement mettant en péril la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et sa considération dans l'entreprise ( REHBINDER , Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN , La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 72 ss). L'employeur répond de toute atteinte à la personnalité ou à la santé du travailleur, qu'elle soit son fait, celui de ses organes ou auxiliaires, voire même d'un tiers, lorsqu'il n'a pas respecté son obligation de diligence (JAR 1992 p. 169; REHBINDER , op. cit. ibidem ; SAILLEN , op. cit. p. 63). 4.1 L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt du Tribunal fédéral non publié 2C.2/2002 du 4 avril 2003, consid. 2.3). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, qu'un membre du personnel serait invité, même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard du personnel. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 cons. 4.2). De tels comportements constituent un acte illicite, à l'encontre duquel le travail peut invoquer non seulement l'art. 328 CC, mais aussi les art 6 LTr et 82 LAA. La personne victime de tels agissements doit les porter à la connaissance de l'employeur, lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient, il ne pourra pas être reproché à l'employeur la méconnaissance des faits incriminés (art. 328 al. 2 CO), sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de l'art. 55 CC ( WYLER , Droit du travail, Berne 2002, p. 237 et ss).

### **E. 3.2**

L'octroi d'une indemnité pour tort moral présuppose, outre une violation de l'art. 328 CO, l'existence d'un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, enfin l'absence d'autres formes de réparation ( Gauch/Schluep/Tercier , Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). L'octroi d'une telle indemnité n'est en outre justifié que si la victime a subi un tort considérable, se caractérisant par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; Deschenaux/Steinauer , Personne physique et tutelle, n. 624 ; Tercier , Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO ; FF 1982 II, p. 703 ; Deschenaux/Steinauer , op. cit. , n. 613 et 619).

### **E. 3.3**

En l'espèce, trois des témoins entendus en première instance, et qui ne travaillent plus pour l'appelante, ont déclaré que l'intimée avait subi des pressions, qu'elle avait été isolée et

qu'il leur avait été fait interdiction, dès juin, respectivement août 2003, de travailler avec elle et se rendre dans son bureau ; ces personnes ont également déclaré qu'à une reprise, en août 2003, B\_\_\_\_\_ avait arraché des documents des mains de T\_\_\_\_\_ et lui avait intimé de ne plus rien faire sans son ordre. La nature des autres propos, qualifiés de « durs » ou de « peu élogieux » n'a en revanche pas été précisée. D'autres employés de l'appelante – qui sont toujours en fonction – ont en revanche affirmé que leur collaboration avec l'intimée s'était poursuivie normalement jusqu'à son départ. Enfin, il résulte du témoignage L\_\_\_\_\_ qu'en juin 2003 encore, T\_\_\_\_\_ a assisté à une séance d'information ou de travail à laquelle il participait. La teneur des courriels ou notes internes qui lui ont été adressées par B\_\_\_\_\_ (pièces 31 et ss int.) ne saurait enfin être qualifiée d'inadmissible. Certes, l'intimée, à l'instar des autres employés de l'appelante, a dû souffrir des tensions existantes, dès le printemps 2003, entre B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, de manière toutefois plus importante, en raison du fait qu'elle était l'assistante personnelle de C\_\_\_\_\_. Même si elle a alors subi des pressions, à l'instar des autres membres du personnel, l'existence d'un harcèlement contraire à l'art. 328 CO ne peut être retenue, étant rappelé que le simple fait qu'il existe dans l'entreprise une mauvaise ambiance de travail ne saurait être qualifié de tel. En particulier, il n'est pas établi qu'elle ait été écarté de l'information, comme elle le soutient, puisqu'en juin 2003 encore, elle participait à des entretiens avec les fournisseurs et qu'elle continuait à ouvrir, conjointement avec le témoin I\_\_\_\_\_, le courrier de l'entreprise. Il n'est par ailleurs pas établi qu'elle ait été faussement accusée de vol. Enfin, même si l'attitude ponctuelle de B\_\_\_\_\_, consistant à lui arracher des documents des mains et de lui intimer de ne rien faire sans son ordre, est critiquable, et s'il devait être admis qu'elle a été isolée, en tout cas en août 2003, ces circonstances ne revêtent ni une durée, ni une intensité suffisante pour fonder l'allocation d'une allocation pour tort moral. La condamnation de l'appelante à verser à l'intimée une indemnité de fr. 3'000.- plus intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 17 mars 2004 sera dès lors annulée.

#### **E. 4**

Il résulte des considérants qui précèdent que l'appel est partiellement fondé. Compte tenu de la valeur demeurant litigieuse en appel, la procédure reste gratuite. Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.