

GE_GERICHTE C/6913/2007 vom 19. Dezember 2008

GE Cour de justice, 2008-12-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6913_2007

FR: GE_GERICHTE C/6913/2007 du 19 décembre 2008

IT: GE_GERICHTE C/6913/2007 del 19 dicembre 2008

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; INDUSTRIE CHIMIQUE ET PHARMACEUTIQUE ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT) ; RÉSILIATION ABUSIVE ; TORT MORAL ; FARDEAU DE LA PREUVE | Selon la Cour, le terme contractuel "termination with cause" ne doit pas s'interpréter conformément aux critères développés par la doctrine et la jurisprudence anglo-saxonne, mais à la lumière du droit suisse. La Cour retient le sens usuel, à savoir un licenciement pour motif valable ou encore pour raison sérieuse. Partant, la Cour retient, à l'instar des premiers juges, que les motifs invoqués à l'appui du licenciement opéré par E sont justifiés et admet que E était autorisé à licencier T "with cause". Pour le surplus, elle retient que l'appel est entièrement infondé et confirme le jugement. | CO.18; CO.328; CO.336.a11.litd; CC.8

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite, l'appel est recevable. . La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

E. 2

Les parties divergent sur la signification du licenciement "with cause" et "no cause" , le contrat prévoyant, pour l'employeur, dans le premier cas un délai de résiliation de six mois et dans le second un délai de résiliation d'une année. Ainsi, l'appelante fait valoir, en se référant à "la terminologie juridique anglaise" que le licenciement "no cause" correspond à la résiliation ordinaire du contrat de travail, qui peut être donnée en raison du manque de performance, de motifs de pure convenance, de motifs économiques etc., alors que le licenciement "with cause" présuppose l'existence d'un "juste motif" , à avoir "pour des causes réelles et sérieuses liées à une grave mauvaise conduite" de l'employé, auquel cas le délai de résiliation n'a pas à être respecté. Elle fonde son raisonnement sur l'avis d'internautes (tirés du site internet de discussion "The translation workplace"), échangeant au sujet de la traduction possible du terme anglais " termination with (ou for) cause" et sur des exemples de clauses contractuelles de contrats de travail en langue anglaise, tirés d'un site internet dont la Cour ignore quelle législation il concerne. Elle fait également valoir qu'en référence aux termes des contrats de travail en usage au Canada et dont elle avait l'habitude, elle n'a pu comprendre la teneur du contrat de travail signé avec l'intimée que dans le sens indiqué ci-dessus. L'intimée, pour sa part, se référant à divers ouvrages du droit du travail des Etats-Unis, soutient que le licenciement "no cause" est celui qui est donné pour des motifs économiques, alors que le licenciement "with cause" est celui qui est motivé par une raison suffisante ("good cause"); plus spécifiquement, elle fait valoir, en se fondant sur des ouvrages dont elle produit les extraits, que le système de la common law ne permet pas

la libre résiliation du contrat de travail qui a duré au moins un an et qu'une résiliation suppose ainsi, dans tout les cas, une " cause" ou une " reason " suffisante (i.e. "a legally sufficient reason" ou encore "good cause shown" , "just cause", "lawfull cause", "sufficient cause") , la résiliation immédiate nécessitant pour sa part une faute grave de l'employé ("misconduct"); le droit américain, au contraire, prévoit le principe d'une libre résiliation ("termination at will"), le contrat définissant le cas échéant les conditions d'un licenciement pour "just cause" , termes dont il n'existe aucune définition générale. Au demeurant, selon l'intimée, l'interprétation du contrat conclu entre les parties doit se faire selon le droit suisse; dans cette optique, l'appelante ne saurait être suivie, lorsqu'elle soutient que les parties ont prévu un délai de résiliation de six mois en cas de licenciement pour "justes motifs": une telle interprétation serait en effet contraire au caractère impératif de l'art. 337 CO, lequel prévoit en présence de justes motifs (notion traduite par "valid reasons" par la Chambre de commerce américano-suisse) une résiliation immédiate; cette interprétation conduirait par ailleurs à une solution absurde, consistant à imposer aux parties de maintenir leur contrat de travail, en présence de justes motifs de résiliation immédiate, pendant encore six mois.

E. 2.1

Conclu en Suisse et destiné à régir les conditions de travail d'une employée en Suisse, le contrat signé entre les parties doit s'interpréter, comme le relève l'intimée, selon le droit suisse auquel les relations contractuelles sont soumises. Lorsqu'il s'agit de déterminer le contenu d'un contrat, le juge doit recourir en premier lieu à l'interprétation subjective, c'est-à-dire rechercher la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO). Ce n'est que si cette volonté effective ne peut être établie avec sûreté, ou s'il apparaît que l'un des cocontractants n'a pas compris la volonté réelle exprimée par l'autre, que le juge devra alors rechercher le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques, en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation selon le principe de la confiance; ATF 132 III 268 , cons. 2.3.2, 130 II 686 cons. 4.3.1). Le juge doit partir de la lettre du contrat et tenir compte des circonstances qui ont entouré sa conclusion. Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Chaque clause contractuelle doit ainsi être interprétée à partir du contrat dans son ensemble. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 131 III 606 cons. 4, 122 III 118 cons. 2a). Pour interpréter le contrat selon le principe de la confiance, le juge doit se placer au moment de sa conclusion. Les circonstances survenues postérieurement ne constituent qu'un indice de la volonté réelle des parties (ATF 129 III 675 cons. 2.3, 123 III 129 3c). Les clauses peu claires doivent être interprétées en détriment de celui qui les a rédigées, en l'espèce l'employeur (ATF 115 II 264).

E. 2.2

En l'espèce, la volonté réelle des parties ne peut être établie, la clause litigieuse n'ayant pas fait l'objet de négociations particulières. Sous l'angle de l'interprétation objective, la position de l'appelante ne saurait être suivie, en tant qu'elle assimile les termes "with cause" à la notion de "justes motifs". Ainsi que le relève l'intimée, l'existence de justes motifs de

licenciement à savoir ceux qui rendent le maintien du contrat insupportable) permet, en droit suisse, de mettre fin au contrat de travail de manière immédiate (art. 337 CO). Imposer dans un tel cas à l'employeur un délai de résiliation de six mois, alors que la loi lui donne le droit d'y mettre fin de manière immédiate, contreviendrait en effet au caractère impératif de cette disposition légale (cf. art. 361 CO). L'appelante ne saurait par ailleurs se prévaloir du sens qui serait, selon son dire, donné en droit canadien, respectivement en droit américain, aux termes "with cause", ces droits n'étant nullement applicables aux rapports entre les parties. Au demeurant, contrairement à ce que l'appelante prétend, le droit anglo-saxon ne donne pas une définition unique aux termes "termination with (ou for) cause", ou "dismissal for cause" d'une part, aux termes "termination without cause", d'autre part. Le mot "cause" signifie d'une manière générale "cause", "motif ou "raison" (Robert Herbst, Translegal, dictionary of commercial, financier and legal terms, 3ème édition; cf. également Multilingual law Dictionary, Egbert/Morales-Macedo, 1978) et l'expression "termination (ou dismissal) for cause" peut se traduire par "rupture du contrat de travail pour cause réelle et sérieuse", "résiliation pour motif valable", "résiliation justifiée", "résiliation pour juste cause" ou encore "congédiement pour motif valable". Plus spécifiquement, selon le droit canadien auquel l'appelante entend se référer, l'existence d'une "just cause" permet la résiliation du contrat de travail "without notice", à savoir de manière immédiate (David Law Lorman Education services, Employee discharge and documentation, Ontario, 3 avril 2003; Ron WALTON, Legally speaking: dismissal for cause; Karen Zvuulavy & Andrea Bergmann: what is just cause ?). Par ailleurs, le licenciement "no cause" ne concerne pas seulement celui donné pour des motifs économiques, mais également celui qui est donné parce que l'employeur "pour n'importe quelle raison" (for whatever reason) décide de ne pas garder le travailleur à son service (Employment Law, Wrongful dismissal and termination without cause, février 2002, www.canadone.com/ezone/feb02/employment_law.html). In casu, il y a lieu de partir du sens usuel des termes utilisés, à savoir que l'expression "termination with cause" utilisée dans le contrat de travail signé par les parties signifie "résiliation pour motif valable" ou encore "pour raison sérieuse"; le licenciement "with cause" signifie dès lors que l'employeur a un motif valable de licenciement, alors que le licenciement "no cause" présuppose au contraire que l'employeur n'en a pas, mais décide ce nonobstant de mettre fin au contrat de travail. Cette interprétation est par ailleurs conforme à l'économie du contrat, qui prévoit dans tous les cas pour l'employé, ainsi que pour l'employeur en cas de licenciement "with cause", un délai de résiliation de six mois, mais impose à l'employeur qui résilie le contrat de travail "no cause" un délai plus long, soit celui d'une année, ceci dans le but d'accorder à l'employé une protection supérieure dans une telle hypothèse. Ce système est pour le surplus admissible au regard de l'art. 335c CO al. 2 CO.

E. 2.3

Dans le cas d'espèce, l'intimée s'est prévaluée, pour motiver le licenciement, d'une rupture du lien de confiance, résultant en particulier du non respect des instructions données en relation avec le budget B_____ 2007 et de l'attitude adoptée par l'appelante à la suite de la conférence du 8 décembre 2006 (absence du bureau et refus de modifier son message automatique d'absence). Sur ce point, à l'instar des premiers juges, la Cour retient que les motifs invoqués sont justifiés. D'une part, l'appelante a présenté à la conférence de l'H_____ du 8 décembre 2006 un budget 2007 pour le projet B_____ représentant environ le double de celui présenté et approuvé par l'I_____ en juin 2006; l'appelante a expliqué que, pour articuler ce nouveau montant en accord avec son équipe, elle avait tenu compte de nouvelles

demandes de recherches formulées par l'I_____, sans étayer toutefois cet allégué d'éléments probants; elle a en outre expliqué qu'elle avait reporté certains montants budgétés en 2006 et non dépensés sur 2007 d'une part, pratique dont elle a tout d'abord prétendu qu'elle était usuelle chez l'intimée, pour ensuite admettre que tel n'était pas le cas; elle a enfin indiqué avoir négocié le report sur l'année suivante (soit 2008) de la facturation de certaines prestations qui seraient fournies en 2007 sur l'année suivante. Certes, l'appelante affirme avoir tenu son supérieur hiérarchique informé de cette nouvelle présentation; cet allégué n'est toutefois pas étayé d'éléments probants et l'appelante admet elle-même que ledit supérieur hiérarchique lui avait demandé, en automne 2006, de restreindre son budget; or, contrairement aux instructions reçues et comme indiqué ci-dessus, la demande budgétaire qu'elle a présentée à l'H_____ le 8 décembre 2006 représentait environ le double de celle approuvée par L'I_____. Après la conférence du 8 décembre 2006, l'appelante a sua sponte décidé de ne plus venir sur sa place de travail et a enregistré un message d'absence faisant état d'une absence indéterminée, qu'elle a refusé de modifier nonobstant l'injonction de ses supérieurs; elle a envoyé par l'entremise de son conseil un courrier à son supérieur direct le menaçant de poursuites judiciaires, alors même qu'une entrevue pour discuter de la situation avait été programmée la semaine suivante, enfin a manifesté l'intention de se plaindre de l'attitude de ses employeurs auprès des donateurs de la fondation. A cela s'ajoute qu'en novembre 2006, l'appelante a exposé lors d'une réunion à Atlanta du matériel promotionnel relatif au projet B_____ et refusé d'enlever ledit matériel publicitaire lorsque la demande lui en a été faite. L'ensemble de ces circonstances était propre à ébranler la nécessaire relation de confiance entre les parties. Si ces faits ne justifiaient pas encore un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO, ils autorisaient toutefois l'employeur à licencier l'appelante "with cause" au sens du contrat de travail. Les premiers juges ont ainsi retenu avec raison que le délai de licenciement était en l'espèce de six mois et, par voie de conséquence, ont à juste titre rejeté les prétentions de l'appelante en paiement d'un salaire pour la période postérieure au 31 juillet 2008. Le jugement attaqué sera dès lors confirmé sur ce point.

E. 3

L'appelante soutient par ailleurs que le licenciement dont elle a fait l'objet présente un caractère abusif, dans la mesure où il a été donné parce qu'elle faisait de bonne foi valoir des prétentions légitimes résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 litt. d CO) fondées en particulier sur l'art. 328 CO. A l'appui de sa position, elle fait en substance valoir que le motif invoqué à l'appui du licenciement par l'intimée est sans consistance et qu'elle a en réalité été congédiée parce qu'après s'être plainte de l'attitude insultante et attentatoire à l'honneur de son supérieur hiérarchique lors de la conférence du 8 décembre 2006, elle a refusé le libellé de la lettre que celui-ci se proposait de lui envoyer et persisté à exiger des excuses formelles. Son licenciement avait en effet été décidé à réception de son courriel du 3 janvier 2007. A ses yeux, la gravité du comportement de l'employeur justifie de lui allouer une indemnité équivalente à 6 mois de salaire de ce chef. L'intimée, pour sa part, soutient que le licenciement de l'appelante était justifié par de graves violations de ses obligations (dont le non respect répété des instructions reçues en relation avec le projet B_____ et plus spécifiquement le budget y relatif), son absence au bureau dès le 8 décembre 2006, et son refus de changer son message automatique d'absence et que son "refus inflexible de dialoguer" ne peut être assimilé à la défense de prétentions légitimes.

E. 3.1

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). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, la résiliation d'un contrat de travail est abusive lorsque le congé est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat. Cette disposition vise les congés-représailles. Le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis. Il n'est pas nécessaire que ses prétentions soient fondées; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont. S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi qu'il y ait un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_341/2007 consid. 2.1 et réf. citées, not. arrêt du Tribunal fédéral 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, consid. 2, reproduit in SJ 1995 I p. 797; arrêt du Tribunal fédéral 4C.27/1992 du 30 juin 1992, consid. 3a, reproduit in SJ 1993 I 360). Les motifs de la résiliation relèvent du fait. De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et, par conséquent, du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702 s.). 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. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le 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 « 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 p. 703).

E. 3.2

En l'espèce, les premiers juges ont relevé à juste titre qu'il résulte de la teneur du courriel adressé à l'appelante par l'employeur en date du 2 janvier 2007, que son licenciement n'était pas encore envisagé ce jour-là. Il doit dès lors être retenu que la décision de licenciement a nécessairement été prise entre l'envoi de ce courriel et le 8 janvier 2007, date à laquelle il a oralement été signifié à l'appelante. Sur le sujet, l'intimée a elle-même admis que cette décision avait été prise après que le supérieur hiérarchique de l'appelante eut indiqué à une date postérieure à Noël 2006, mais qui n'a pas été davantage précisée, qu'il ne pouvait plus continuer à travailler avec l'appelante en raison de la rupture du lien de confiance. Certes, il doit être retenu que l'attitude peu conciliante de l'appelante après la conférence du 8 décembre 2006, notamment le ton comminatoire du courrier de son conseil du 12 décembre 2006 et son refus de la proposition faite le 2 janvier 2007, a joué un rôle dans la décision de licenciement. Ainsi qu'il a déjà été indiqué au considérant 2.2 ci-dessus, l'intimée pouvait toutefois, de manière justifiée, émettre divers griefs à l'égard de l'appelante, en relation avec le non respect des instructions données au sujet du projet B_____, (plus particulièrement avec le budget de celui-ci) et son absence au bureau dès le 8 décembre 2006 et qui étaient propres à justifier la décision de licenciement. La Cour tient sur le sujet pour acquis que ces éléments, auxquels s'ajoutait la position du supérieur hiérarchique de l'appelante, qui ne souhaitait plus travailler avec elle, ont en définitive joué un rôle prépondérant dans la

décision de l'employeur, et que le refus de l'appelante exprimé le 3 janvier 2006 n'a joué quant à lui qu'un rôle accessoire dans ladite décision. Les premiers juges ont ainsi avec raison nié le caractère abusif du congé et, partant, rejeté la prétention de l'appelante tendant à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO.

E. 4

L'appelante réclame enfin une indemnité pour tort moral, pour violation de l'art. 328 CO. A l'appui de cette conclusion, elle fait valoir que, le 8 décembre 2006, son supérieur hiérarchique l'a insultée et a mis en cause son honorabilité et sa réputation professionnelle en présence de personnes étrangères à la fondation, en l'accusant faussement de "travailler derrière son dos" et d' "offrir des Cadillac" aux chercheurs. Elle reproche également à l'appelante de ne pas l'avoir suffisamment soutenue, notamment en n'exigeant pas dudit supérieur hiérarchique qu'il rétracte formellement ses propos et lui présente des excuses et en n'accédant pas à sa demande d'être dorénavant soumise à une autre personne. L'intimée nie toute atteinte à la personnalité de l'appelante, faisant valoir que les propos tenus le 8 décembre 2006 doivent être remis dans le contexte d'une discussion tendue sur un budget présenté contrairement aux instructions reçues et que l'ensemble des personnes présentes - en particulier les donateurs - ne les ont pas perçus comme attentatoires à l'honneur de l'appelante. L'appelante ne démontrait par ailleurs pas avoir particulièrement souffert et l'existence d'un tort moral n'était pas démontrée.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 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'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 (art. 321 d 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, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 ; REHBINDER, Commentaire bernois, n. 4 ad art. 328 CO). 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'art. 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur (supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'art. 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, op. cit., 2002, p. 220; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 63). En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1er CO; ATF 102 II 224 , consid. 9; ATF 87 II 143 ; AUBERT, op. cit. § 7 ad art. 328 CO, p. 1729; SAILLEN, op. cit., p. 104). La réparation du tort moral en matière de contrat de travail présuppose une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), 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 indemnité sur la base de l'article 49 CO n'est 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. 4.2

En l'espèce, l'appelante se plaint que son supérieur hiérarchique l'a insultée et a mis en doute son honorabilité lors de la conférence du 8 décembre 2006, à laquelle participaient des personnes étrangères à l'entreprise, Sur ce point, il doit lui être concédé que les propos tenus par son supérieur hiérarchique direct à cette occasion manquaient à tout le moins de diplomatie et qu'ils doivent être qualifiés de relativement agressifs; plusieurs témoins ont pour le surplus confirmé que l'appelante en avait été très affectée, au point qu'après avoir quitté la conférence, elle pleurait dans son bureau et envisageait une démission. Ainsi que le relève l'intimée, ces propos doivent toutefois être replacés dans le contexte d'une discussion animée et tendue sur un budget qui dépassait largement le montant que ledit supérieur hiérarchique avait invité l'appelante à ne pas dépasser et qui devait faire l'objet d'une nécessaire coupe en raison du montant total des donations escomptées par la fondation et du nombre de projets que celles-ci devaient financer. Plusieurs témoins ont relevé que le ton de la discussion ne différait pas essentiellement d'autres discussions tenues dans de pareilles circonstances. La plupart des témoins ayant assisté à cette conférence n'ont pas compris les propos tenus comme mettant en doute l'honorabilité de l'appelante et certains ont relevé l'agressivité dont cette dernière a alors également fait preuve. La question de savoir si les propos tenus étaient constitutifs d'une atteinte à la personnalité de l'appelante peut toutefois en définitive demeurer indécise, l'intimée ayant en tout état fait tout ce qui était en son pouvoir pour donner à l'appelante une satisfaction suffisante. D'une part, le grief que lui fait l'appelante de ne pas l'avoir suffisamment soutenue est infondé. En effet, le jour-même de l'incident, l'appelante a pu avoir une discussion avec la responsable des ressources humaines et a reçu le réconfort de collègues dans son bureau. Un entretien avec le directeur de l'intimée et son supérieur hiérarchique a ensuite été organisé, dès le retour du premier nommé d'un voyage à l'étranger, soit aussi rapidement qu'il pouvait être exigé. Lors de cet entretien, l'appelante reconnaît avoir été rassurée par son supérieur hiérarchique sur la portée de ses propos, au point qu'à l'issue de l'entrevue, ils se sont embrassés et souhaité de bonnes fêtes. Enfin, la teneur du courrier proposé à l'appelante le 2 janvier 2006, dans lequel ce dernier l'assurait qu'il n'avait jamais voulu mettre en doute son honorabilité, son intégrité ou sa réputation professionnelles, était propre à la rassurer sur ces points-là et à lui apporter une satisfaction suffisante. Certes, ce courrier ne contenait à proprement parler pas d'excuses, mais il contenait des regrets et une reconnaissance explicite de ses qualités qui doit être qualifiée de suffisante. L'appelante pouvait par ailleurs prendre elle-même l'initiative de transmettre ce courrier, si elle le souhaitait, aux personnes présentes à la conférence du 8 décembre 2006. En définitive, l'attitude de l'appelante à l'unique incident du 8 décembre 2006 (alors que jusque là l'appelante était satisfaite de ses conditions de travail et n'a jamais eu à se plaindre de l'attitude de son supérieur direct), consistant en

particulier à refuser de revenir sur sa place de travail, à participer à un séminaire organisé par l'employeur et à informer les tiers d'une absence soi-disant de durée indéterminée, peut être qualifiée d'inadéquate et sa réaction aux propos tenus de disproportionnée. A cela s'ajoute que la virulence du ton du courrier du conseil de l'appelante du 14 décembre 2006, envoyé alors même qu'une entrevue entre celle-ci et le directeur de la fondation avait été convenue pour la semaine suivante, n'était pas propice à favoriser un apaisement, mais plutôt propre à "jeter de l'huile sur le feu". Ayant ensuite refusé une solution permettant de mettre fin à l'incident de manière élégante et amiable, alors que cette solution était propre à guérir sa blessure d'amour-propre, est s'être enfermée dans une position revendicatrice et inutilement virulente, l'appelante ne peut maintenant prétendre à l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Les premiers juges ont ainsi rejeté ses conclusions sur ce point à juste titre, ce qui conduit à la confirmation du jugement attaqué sur ce point également.

E. 5

Il résulte de ce qui précède que l'appel est entièrement infondé. Le jugement attaqué sera dès lors confirmé dans son intégralité. Le montant de l'émolument d'appel versé par l'appelante (4'400 fr.) reste acquis à l'Etat. Il ne sera pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire (art. 76 al. 1 LJP).

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