

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/11171/2016-5

CAPH/17/2018

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 12 FEVRIER 2018**

Entre

**Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 mai 2017 (JTPH/221/2017), comparant par M<sup>c</sup> Karin BAERTSCHI, avocate, Rue du 31-Décembre 41, 1207 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B** \_\_\_\_\_, sis \_\_\_\_\_, intimé, comparant par M<sup>c</sup> François MEMBREZ, avocat, Waeber Membrez Bruchez Maugué, Rue Verdaine 12, Case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 février 2018.

---

**EN FAIT**

**A.** **a.** B\_\_\_\_\_ est une association, qui a son siège à Genève et exploite une résidence universitaire.

**b.** A compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, A\_\_\_\_\_ s'est engagée au service de B\_\_\_\_\_ en qualité de secrétaire-réceptionniste, placée directement sous les ordres du directeur, moyennant une rémunération mensuelle brute de 4'500 fr. (ultérieurement portée à 4'550 fr. puis 4'650 fr.) versée treize fois l'an.

**c.** Il est admis que A\_\_\_\_\_ a travaillé à l'entière satisfaction de son employeur.

**d.** A\_\_\_\_\_ allègue avoir constaté entre fin 2012 et fin 2013 que des rumeurs circulaient à son sujet relative à une supposée relation entretenue avec le directeur de B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_. Elle en avait parlé avec le précité, qui, selon elle, n'aurait pas pris de mesure pour résoudre le problème.

B\_\_\_\_\_ conteste que le directeur ait eu vent de ces rumeurs.

A\_\_\_\_\_ allègue avoir commencé à se sentir mal à l'aise sur son lieu de travail; l'une de ses collègues cessait son travail pour venir l'observer lorsque le directeur s'entretenait avec elle; à une reprise en mars 2013, elle avait eu une altercation avec sa collègue dans ce cadre, à la suite de quoi elle avait exigé une discussion avec le directeur. Aucune mesure n'avait été prise pour mettre fin au conflit.

B\_\_\_\_\_ conteste que son directeur ait constaté un tel comportement, et eu connaissance de ces faits.

**e.** Le 1<sup>er</sup> mars 2013, A\_\_\_\_\_ a échangé des messages SMS avec un collègue. Ce dernier lui a notamment fait parvenir, à 21h30, un message ainsi libellé: "Bonne nuit, petit loup". Le 3 mars, elle s'est adressée audit collègue pour lui demander ce qui suit: "comment interpréter ce sms? 1 nuire à ma vie familiale? Mon compagnon pouvait tomber dessus et demander des explications et ainsi créer un problème chez moi...2 de la provocation 3 du harcèlement". Celui-ci lui a répondu un courrier dans lequel il a reconnu que son message était maladroit alors qu'il souhaitait qu'il fût "affectueux et réconfortant, pas ambigu", s'est excusé et a demandé pardon; il a ajouté qu'il ne voulait pas lui faire du mal et n'avait pas formé d'alliance avec une autre collaboratrice pour lui nuire.

A\_\_\_\_\_ affirme avoir été alors placée dans une situation difficile, ne sachant si elle devait "dénoncer ce harcèlement au risque de perdre son emploi" ou se taire en se mettant dans une situation difficile voire intenable.

B\_\_\_\_\_ affirme ne pas avoir eu connaissance des messages avant la présente procédure.

Le collaborateur précité a confirmé avoir adressé à A\_\_\_\_\_ une lettre d'excuses après l'envoi du sms susmentionné (témoin D\_\_\_\_\_).

Aucun des collègues de A\_\_\_\_\_ n'a constaté de marque d'irrespect envers elle, ni entendu de moqueries ou de rumeurs la concernant (témoins D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_).

A\_\_\_\_\_ avait rapporté à sa collègue E\_\_\_\_\_ que tout le monde était contre elle, ce que la précitée n'avait pas compris faute d'avoir constaté quoi que ce soit. Le directeur soutenait A\_\_\_\_\_ qui pleurait beaucoup. A\_\_\_\_\_ avait blessé sa collègue par des propos méchants, de sorte que celle-ci avait pris de la distance (témoin E\_\_\_\_\_).

Un jour, A\_\_\_\_\_ avait dit à sa collègue F\_\_\_\_\_ qu'elle ne devait plus passer près d'elle ou prendre un café avec elle; depuis leurs contacts avaient pris fin mais elles ne s'étaient pas disputées (témoin F\_\_\_\_\_).

C\_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir jamais été témoin de quoi que ce soit de la part de ses collaborateurs face à A\_\_\_\_\_. Il avait constaté que celle-ci "cassait" les relations avec les autres.

A\_\_\_\_\_ interprétait chaque parole ou comportement comme négatif ou blessant, si bien que les relations au départ cordiales étaient devenues ensuite tout à fait tendues (témoin G\_\_\_\_\_).

La relation avec A\_\_\_\_\_ était bonne au début, puis s'était détériorée. Dans son esprit, il y avait une sorte de complot, alors que l'équipe avait tout fait pour bien l'accueillir. Elle avait été reçue à bras ouverts de sorte qu'il aurait été aberrant de vouloir lui signifier un départ (témoin D\_\_\_\_\_).

f. En avril et mai 2013, A\_\_\_\_\_ a consulté une psychologue. A teneur de l'attestation établie par cette dernière le 22 octobre 2015, A\_\_\_\_\_ avait fait état de "tensions au sein de son travail" qui l'avaient fragilisée et avaient ébranlé sa confiance en elle.

Selon elle, la situation s'est ultérieurement aggravée. A compter de fin 2014, elle trouvait sur son bureau ou dans sa corbeille à papiers la page d'offres d'emploi d'un journal, alors que le reste du journal se trouvait ailleurs. Les fenêtres de son bureau étaient, à son arrivée, soit ouvertes en hiver, soit fermées en été. Elle en avait fait part à son supérieur.

B\_\_\_\_\_ le conteste.

G\_\_\_\_\_, entendu comme témoin, a déclaré qu'il emportait le journal reçu par son employeur, après avoir jeté dans une corbeille située au pied du bureau de A\_\_\_\_\_ le supplément emploi.

Les autres collègues de A\_\_\_\_\_ n'ont rien constaté en lien avec des pages d'offres d'emploi ou des fenêtres (témoins D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_).

**g.** A\_\_\_\_\_ s'est rendue, le 15 septembre 2015, dans le bureau de son supérieur. Selon elle, elle était en pleurs et venait parler de la situation dont elle était victime depuis des mois sans que des mesures n'aient été prises. Selon l'employeur, elle était venue se plaindre, sans pleurer.

**h.** Le 16 septembre 2015, le directeur du B\_\_\_\_\_ a entendu ses collaborateurs sur les plaintes de A\_\_\_\_\_. Ceux-ci ont nié tout harcèlement à l'endroit de leur collègue, toute propagation de rumeur ou mise en évidence d'offres d'emploi.

C\_\_\_\_\_ a déclaré que ses collaborateurs ne savaient plus que faire, ne comprenaient pas ce qui se passait et ne voulaient aucun mal à leur collègue.

Le lendemain, le résultat de l'entrevue a été communiqué à A\_\_\_\_\_. Le directeur lui a proposé "une sortie honorable", pensant, selon ses déclarations au Tribunal, qu'une solution pouvait peut-être être trouvée avec le service du chômage, étant précisé que l'employée était arrivée au service de B\_\_\_\_\_ par le biais des allocations de retour en emploi (ARE).

**i.** A partir du 28 septembre 2015, A\_\_\_\_\_ a été totalement incapable de travailler. Elle allègue que son supérieur l'a contactée à une reprise pour "parler clairement de licenciement, que ses collègues allaient nier le harcèlement et que la reprise du travail allait être difficile". Ce dernier le conteste, ajoutant que la précitée avait fait part de son souhait de ne plus revenir travailler.

Le 2 novembre 2015, le médecin-traitant de A\_\_\_\_\_ a établi une attestation dont il résulte que celle-ci a consulté à six reprises entre le 14 mars 2014 et le 2 novembre 2015, se plaignant de harcèlement au travail, mobbing, mise à l'écart, et dévalorisation, avec, dès le 2 mars 2015 constatation d'une "répercussion sur sa santé avec angoisses, insomnies, nécessitant une médication", incapacité de travail "pour des raisons psychiques et interpersonnelles", la patiente présentant une "irritabilité, angoisse, effondrement, insomnies, culpabilité, palpitations, colère, pleurs", et la suite de la prise en charge étant assurée par un médecin-psychiatre.

Selon une attestation du Dr H\_\_\_\_\_, la patiente, "suivie [...] en psychiatrie depuis le 23 octobre 2015 souffre d'un trouble anxio-dépressif comme facteur déclenchant le sentiment de harcèlement moral de la part de ses collègues".

**j.** Par lettre du 17 novembre 2015, le conseil de A\_\_\_\_\_ a requis un entretien de B\_\_\_\_\_ afin d'évoquer les conditions auxquelles il pourrait être mis fin au contrat de travail; il exposait que l'employée avait été "véritablement harcelée par plusieurs de ses collègues" durant trois ans.

Dans sa réponse, B \_\_\_\_\_ a contesté les affirmations relatives au harcèlement.

Sur quoi, les parties ont encore échangé de la correspondance, l'employée annonçant que tout licenciement serait perçu comme un congé-représailles.

**k.** Par lettre du 28 décembre 2015, B \_\_\_\_\_ a licencié A \_\_\_\_\_ pour le 29 février 2016, et l'a libérée de son obligation de travailler.

C \_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait considéré que l'employée n'envisageait pas de revenir travailler, vu le courrier du 17 novembre précédent, de sorte qu'il avait mis un terme aux relations d'emploi. Il entendait repourvoir le poste.

Par courrier de son conseil du 6 janvier 2016, A \_\_\_\_\_ a déclaré contester son congé.

- B.** Le 30 mai 2016, A \_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une demande dirigée contre B \_\_\_\_\_ en paiement de 25'150 fr. (20'150 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 5'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2016, avec suite de frais et dépens.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 29 juin 2016, elle a expédié sa demande au Tribunal le 30 juin 2016. Elle se prévalait du caractère abusif de son licenciement sous l'angle de l'art. 336c al. 1 let. b CO.

Elle a notamment requis l'audition des Drs I \_\_\_\_\_, J \_\_\_\_\_, et H \_\_\_\_\_.

A l'audience du Tribunal du 17 janvier 2017, elle a déclaré qu'elle était toujours sous médicaments, et qu'elle n'avait pas retrouvé d'emploi en dépit de ses nombreuses recherches.

Elle a déclaré au Tribunal qu'elle reprochait à ses collègues des regards échangés entre eux, anciens et "pistonnés" envers la nouvelle, et évoqué un climat insupportable et une vieille paire de lunettes trouvée un matin sur son bureau.

A l'issue de l'audience du 6 mars 2017, le Tribunal a décidé, par appréciation anticipée des preuves, qu'il n'entendrait pas les témoins précités requis par A \_\_\_\_\_. Sur quoi, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives, et la cause a été gardée à juger.

- C.** Par jugement du 29 mai 2017, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a débouté A \_\_\_\_\_ de ses conclusions, et débouté des parties de toute autre conclusion.
- D.** Par actes des 28 et 29 juin 2017, A \_\_\_\_\_, agissant en personne, a formé appel contre la décision précitée. Elle a conclu à l'annulation de celle-ci, cela fait a

repris ses conclusions de première instance. Elle a considéré avoir apporté la preuve du mobbing subi, et a mis en exergue l'admission par l'employeur de la proposition d'un licenciement alors qu'elle évoquait le harcèlement éprouvé, ainsi que les certificats médicaux délivrés.

B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation de la décision déferée.

A\_\_\_\_\_, désormais représentée par avocat, a répliqué, persistant dans ses conclusions antérieures, avec suite de dépens. Elle a notamment critiqué l'appréciation anticipée des preuves à laquelle le Tribunal s'était livré.

B\_\_\_\_\_ a dupliqué,

Par avis du 24 octobre 2017, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

1. 1. L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 p. 375). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable. Tel est notamment le cas lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou

---

encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2; 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3; 5A\_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2). Il s'agit-là de conditions de recevabilité de l'appel, la cour d'appel ne devant pas entrer en matière si le recours n'indique pas quel point est critiqué et ne motive pas en quoi la motivation du tribunal de première instance serait fautive.

**1.3** En l'occurrence, l'appelante, dans son acte d'appel, ne critique pas expressément le raisonnement des premiers juges; elle met toutefois en exergue certains points du dossier, dont on peut comprendre qu'elle considère que le Tribunal les a mal appréciés. Dans ces circonstances, l'appel formé par une justiciable agissant en personne, sera considéré comme recevable.

- 2.** L'appelante considère que, contrairement à l'avis du Tribunal, elle a démontré avoir été victime de harcèlement, et que par conséquent elle a droit à une indemnité pour tort moral.

**2.1** Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), 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. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Mais il sied aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2014 du 3 février 2015, *ibidem*; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). 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). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO).

**2.2** En l'occurrence, l'appelante a allégué avoir été la victime de comportements cherchant à la marginaliser et à l'isoler, entre 2012 et septembre 2015; elle a cité à cet égard de fausses rumeurs sur une liaison avec son supérieur, l'écoute par une collègue de conversations qu'elle avait avec le précité, des sms déplacés, le dépôt sur sa place de travail de la page d'offres d'emploi d'un journal, et des fenêtres de son bureau ouvertes ou fermées à contre-sens de la température,

Lors de son audition par le Tribunal, elle a évoqué en outre des regards échangés entre ses collègues, anciens et "pistonnés", envers elle "la nouvelle", un climat insupportable, une vieille paire de lunettes trouvées un matin sur son bureau, incidents dont elle aurait à chaque fois fait part à son supérieur.

Parmi ces éléments, seule l'existence des sms et de pages d'offres d'emploi de journal a trouvé une confirmation dans les pièces produites et les témoignages recueillis.

Les messages sms ne consistent cependant qu'en un échange survenu à une reprise avec un collègue; des excuses s'en sont suivies, comme l'a confirmé le témoin D\_\_\_\_\_. A supposer que les termes utilisés, au demeurant porteurs d'une connotation plus enfantine ou affectueuse comme l'a souligné leur auteur que déplacée, aient gêné l'employée, leur caractère isolé et les excuses présentées aussitôt ne font pas apparaître d'élément relevant du harcèlement.

La présence des pages d'offres d'emploi de journaux, établie toutefois dans la corbeille à papiers et non sur le bureau de l'appelante, a reçu une explication plausible de la part du témoin G\_\_\_\_\_. Elle n'est pas de nature à accréditer le sens que l'appelante leur a prêté, à savoir une mise en scène destinée à la pousser hors du service de son employeur.

Pour le surplus, aucun des collègues de l'appelante, entendus comme témoin, n'a accrédité les allégations de celle-ci. Des déclarations G\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ résulte un changement d'attitude de l'appelante, d'abord cordiale puis tendue, bien qu'elle ait toujours été respectée dans son rôle et sa fonction.

Pour sa part, l'employeur a évoqué son incompréhension des allégations de l'appelante, déclarant n'avoir été témoin de rien d'irrespectueux. A son sens, les difficultés apparues seulement en 2015 provenaient de l'employée, qui avait changé d'attitude.

Il s'ensuit que les allégués de l'appelante ne trouvent appui sur aucun élément propre à constituer des indices de comportement relevant du harcèlement.

Les certificats médicaux produits établissent certes que l'appelante a fait état de plaintes de cet ordre, et a éprouvé des souffrances qui ont motivé son incapacité de travail. Ils ne démontrent toutefois pas à eux seuls la réalité des faits allégués et reprochés à l'intimée. Comme leur contenu n'est pas contesté, leur confirmation par l'audition de leurs auteurs ne se révèle pas nécessaire.

Les considérations qui précèdent scellent le sort de la prétention de l'appelante en indemnité pour licenciement abusif, puisque les faits allégués à l'appui des conclusions de ce chef sont les supposés actes de harcèlement imputables à l'employeur, lesquels n'ont pas été accrédités. Le fait que l'intimée ait évoqué la

possibilité d'un congé en tant que solution à des rapports de travail qui n'apparaissent plus satisfaisants à l'appelante, lorsque celle-ci avait formulé des plaintes en septembre 2015 ne rend pas, en tant que tel et sans autre élément, abusif le licenciement finalement signifié au terme de la période de protection légale.

Il s'ensuit que le jugement attaqué, qui a débouté l'appelante de ses conclusions, sera confirmé.

**3.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 29 juin 2017 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/221/2017 du 29 mai 2017 du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11171/2016-5.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, 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.**