



T _____
Rue _____
12 _____

Partie appelante

E _____ SA
Dom. élu: Me Alexandre DE WECK
Rue Jargonnant 2
Case postale 6045
1211 Genève 6

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du mardi 23 mai 2006

M. Daniel DEVAUD, président

MM. Daniel CHAPELON et Jean-Paul METRAL, juges employeurs

MM. Max DETURCHE et Marc LABHART, juges salariés

Mme Laurence AELLEN, greffière d'audience

EN FAIT

Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 22 décembre 2005, T_____ appelle du jugement rendu le 21 novembre 2005 et notifié aux parties par plis recommandés du lendemain, aux termes duquel le Tribunal des prud'hommes, groupe 2, l'a déboutée des fins de sa demande.

T_____ conclut à l'annulation de ce jugement et à ce que E_____ SA soit condamnée à lui payer la somme de fr. 17'360.- net, plus intérêts moratoires à 5% dès le 17 juillet 2004.

E_____ SA conclut pour sa part à la confirmation du jugement entrepris.

Les faits pertinents suivants ressortent du dossier :

- A.** Par contrat de travail écrit du 6 février 2003, prenant effet le jour-même, T_____ a été engagée par A_____ SA, Restaurant B_____, en qualité de sommelière serveuse. Son dernier salaire mensuel s'est élevé à fr. 4'338.45 brut, payé treize fois l'an.
- B.** Par contrat du 24 septembre 2003, E_____ SA, société anonyme dont le siège social se situe à Genève et dont les deux associés sont C_____ et D_____, a repris le fonds de commerce anciennement exploité à la place du Bourg-de-Four 8, à l'enseigne « B_____ ».

Par lettre adressée le 26 novembre 2003 à T_____ et contresignée par celle-ci sous la mention « bon pour accord », E_____ SA lui a indiqué que son contrat de travail était transféré au sein de la nouvelle entité dès le 1^{er} janvier 2004. Ce pli se référait à des entretiens des 17 et 26 novembre 2003 et confirmait les modalités de l'accord trouvé avec T_____, selon lequel la période du 5 janvier 2004 au 8 février 2004 correspondait à cinq semaines de congé non payées, celle du 9 au 15 février 2004 à une semaine de vacances payée déduite du droit aux vacances

2004, et celle du 16 au 22 février 2004 à une semaine de vacances supplémentaire gracieusement accordée. T_____ a effectué son dernier jour de travail à l'ancien restaurant « B_____ » en date du 19 décembre 2003.

Des aménagements et mises en place du nouveau concept de restaurant ont été effectués par T_____ et d'autres personnes début avril 2005, avant que n'arrivent une dizaine de nouveaux collaborateurs. Le 15 avril 2004, l'établissement a ouvert ses portes à l'enseigne « le F_____ ».

C. T_____ s'est trouvée en incapacité de travail totale du 28 avril au 19 juillet 2004. Par certificat médical du 17 juin 2004, le docteur G_____ a attesté du fait que T_____ se trouvait dans un état dépressif réactionnel sévère, qui pouvait être mis en rapport avec la dégradation de ses conditions de travail.

D. Par LSI du 19 juillet 2004 adressée au restaurant « le F_____ » par son syndicat, T_____ a résilié son contrat de travail avec effet immédiat, afin de ne pas aggraver son état de santé. Elle a expliqué avoir été mise sous pression par son employeur, qui avait notamment utilisé les expressions « vous n'êtes pas capable », « si vous n'êtes pas contente, vous n'avez qu'à partir » et « si vous mangez plus vite vous recommencerez le travail plus tôt ».

Par l'intermédiaire de son conseil, E_____ SA a contesté avoir humilié T_____ ou exercé des pressions sur elle, indiquant considérer qu'il s'agissait d'un abandon d'emploi.

Le décompte de salaire de juillet 2004 de T_____ a fait apparaître une déduction de fr. 809.20 à titre de 4.14 jours de congé payés en trop, ainsi que de fr. 60.60 à titre de jour férié payé en trop.

E. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 25 mai 2005, T_____ a assigné E_____ SA en paiement de la somme nette de fr. 17'360.-, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 17 juillet 2004,

ladite somme se décomposant comme suit :

- fr. 809.20 à titre de salaire de juillet 2004 ;
- fr. 60.60 à titre de salaire de juillet 2004 ;
- fr. 2'173.80 à titre de salaire pour la période du 18 au 31 juillet 2004,
y compris le treizième salaire pro rata temporis ;
- fr. 4'658.20 à titre d'indemnité pour le mois d'août 2004 ;
- fr. 4'658.20 à titre d'indemnité pour le mois de septembre 2004 ;
- fr. 5'000.- à titre d'indemnité pour tort moral.

A l'appui de sa demande, elle a confirmé les allégations contenues dans sa missive du 19 juillet 2004, précisant que sa maladie était imputable aux pressions exercées par son employeur, lequel avait porté atteinte à sa dignité en l'humiliant en présence de la clientèle et d'autres employés du restaurant.

Elle a ainsi exposé s'être présentée au restaurant courant mars 2004 pour constater l'avancement des travaux ; C_____ lui avait dit à cette occasion qu'il était agréable de rester à la maison et d'être payée à ne rien faire. T_____ pensait pouvoir conserver les mêmes conditions de travail et horaires, qui étaient précédemment de 7h00 à 16h00, du lundi au vendredi. Ses nouveaux employeurs ne lui avaient toutefois laissé cet horaire que pendant quelques jours après l'ouverture et l'avaient contrainte à rester jusqu'à 17h00 plusieurs fois pendant la première semaine. Elle n'avait eu que dix minutes de pause le premier jour et avait été surchargée de travail. C_____ lui avait en outre dit, alors qu'elle voulait fumer une cigarette en sortant de table, que si elle mangeait plus vite, elle recommencerait à travailler plus tôt. Il lui avait également fait remarquer qu'elle était trop payée. Elle avait été « engueulée » en public et se voyait dire tous les jours que si elle n'était pas contente, elle pouvait partir. D_____ l'avait accusée de ne pas être capable. Elle a prétendu être la seule employée à ne pas être autorisée à faire des extournes, et relaté un épisode lors duquel elle était allée chercher D_____ dans un autre magasin pour lui remettre la caisse, mais n'avait pas osé le déranger. Elle avait ainsi dû l'attendre jusqu'à 17h00 et jugé humiliant le fait que celui-ci lui ait alors répondu que « c'était bien gentil de lui amener des sous ». A une autre occasion, elle avait déclaré à D_____ qu'elle possédait un chien, et celui-ci lui avait répondu qu'il ne savait pas qu'elle

vivait avec un chien. Elle a également estimé cette remarque humiliante. Elle a allégué avoir parlé sans succès de son malaise à C_____.

F. E_____ SA a conclu au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions.

Elle a expliqué que, quand bien même l'ouverture d'un nouveau concept de restaurant était un défi requérant une certaine souplesse durant les premiers jours, T_____ avait catégoriquement refusé toute modification de son horaire, même légère et sans augmentation de son temps de travail, et s'était montrée peu disposée à changer ses habitudes.

E_____ SA a en outre contesté avoir tenu les propos mentionnés par T_____ dans sa lettre du 19 juillet 2005. Elle a néanmoins reconnu que l'ouverture du nouveau concept de restaurant était un défi, et qu'il y avait donc eu des tensions. Toutefois, elle ne s'était pas pour autant énervée contre ses collaborateurs, mais leur avait uniquement fait des remarques lors de fautes professionnelles. Ainsi, elle admettait avoir pu faire à T_____ de telles remarques, justifiées, sur la qualité de son travail ou son attitude générale. Elle a toutefois nié lui avoir fait subir des pressions déplacées et des humiliations, précisant qu'elle avait été très compréhensive envers son employée, qui n'avait travaillé que treize jours dans le nouveau restaurant et, de par le report de la date d'ouverture du restaurant consécutif au retard pris dans les travaux, avait bénéficié de plusieurs semaines de vacances supplémentaires payées. Elle a finalement relevé que la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail par T_____ était tardive.

G. En date du 22 septembre 2005, le Tribunal a tenu une audience lors de laquelle trois témoins ont été entendus. H_____, cuisinier pendant dix ans au restaurant « B_____ »; a notamment déclaré avoir travaillé avec T_____. Il avait démissionné le 8 août 2004 après s'être fait « engueuler » à plusieurs reprises. Il a attesté du fait que des réunions avec les employeurs avaient eu lieu, en présence de T_____, pour expliquer le nouveau concept. Il avait entendu « des engueulades » qui n'étaient pas dues au stress du début et avait été témoin de remarques acerbes envers des nouveaux collaborateurs, qu'il avait jugées justifiées, mais dites de façon démesurée. Travaillant en cuisine, il ne

gées justifiées, mais dites de façon démesurée. Travaillant en cuisine, il ne s'occupait pas de ce qui se passait en salle, où œuvrait T_____. Le surcroît de travail dégradait l'ambiance, et C_____ parlait d'un ton très sec. Des réunions constructives avaient eu lieu avec ses employeurs, qu'il qualifiait de très exigeants.

I_____, maître d'hôtel aux restaurants « B_____ » et « le F_____ », a indiqué qu'il n'avait jamais constaté que T_____ ait été mise de côté ou humiliée. Les tranches horaires pour les repas étaient respectées, et les rôles bien définis. Ses nouveaux employeurs étaient plus professionnels et mieux organisés que l'ancien propriétaire, qu'il a qualifié de « cool ». Il a attesté du fait qu'aucun employé ne pouvait réaliser seul d'extournes.

Le docteur G_____ a confirmé la teneur du certificat médical du 17 juin 2004 et indiqué qu'il l'avait établi sur la base des déclarations de T_____ durant son traitement. A son avis, il avait fallu plusieurs mois pour conduire à la détérioration de l'état de sa patiente. Après avoir été informé du fait que T_____ n'avait pas travaillé de janvier au 1^{er} avril 2004, G_____ a précisé que dans de tels états de dépression, la personne perdait ses repères et n'avait pas la capacité d'évoquer la réalité, car elle souffrait d'un trouble de sa perception, ne la voyant plus telle qu'elle était. Selon lui, la dépression s'était déclarée très rapidement, en raison de la manière très traumatisante dont la situation avait été vécue par sa patiente, la rapidité de la décompensation dépendant de l'impact traumatique de l'évènement.

- H.** Par jugement du 21 novembre 2005, expédié pour notification par plis recommandés du lendemain, le Tribunal des Prud'hommes, groupe 2, a débouté T_____ des fins de sa demande.

En substance, le Tribunal a considéré que T_____ n'avait été victime d'aucun acte de harcèlement. Elle ne pouvait donc pas prétendre à la moindre indemnité à ce titre, ni en raison de la résiliation immédiate de son contrat de travail, celle-ci ne reposant pas sur de justes motifs.

- I.** Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 22 décembre 2005, T_____ a interjeté appel de ce jugement et sollicité, à titre préalable, l'audition de J_____, cuisinier, et la réaudition du Docteur G_____. Elle conclut à l'annulation du jugement querellé et à ce que l'intégralité des prétentions formulées en première instance lui soit accordée.

Elle reprend l'argumentation développée devant les premiers juges et reproche en particulier au Tribunal d'avoir tenu compte des difficultés pouvant exister lors de la réouverture d'une entreprise, tout en ignorant l'obligation qu'avait l'employeur de protéger son intégrité. Elle relève également que, selon toute vraisemblance, l'employeur souhaitait se séparer des employés dont les contrats de travail avaient été transférés lors du rachat de l'établissement.

- J.** En réponse, E_____ SA s'est tout d'abord opposée à la réouverture des enquêtes. Elle conclut au déboutement de T_____ et à la confirmation du jugement entrepris.

Faisant sien le raisonnement du Tribunal, elle considère notamment que les actes qui lui sont reprochés par T_____ ne sont pas constitutifs de harcèlement psychologique, d'autant plus qu'il ne peut s'agir d'une atteinte de longue durée dans la mesure où l'employée n'avait travaillé que durant deux semaines au restaurant à l'enseigne « le F_____ ». Cela étant, la résiliation immédiate de son contrat de travail par T_____ n'était pas justifiée et ne lui donnait donc droit à aucune indemnité.

- K.** Lors de l'audience du 21 mars 2006, entendu comme témoin par la Cour, J_____, dont l'activité se déroulait exclusivement en cuisines, a déclaré ne pas avoir été témoin de différends entre T_____ et le nouveau propriétaire, ni de réprimandes que ce dernier aurait adressées à son employée.

La Cour a également procédé à l'audition du docteur G_____, praticien spécialisé en médecine générale et en psychiatrie, déjà entendu comme témoin en

première instance. Il a indiqué qu'il suivait T _____ en médecine générale et ne l'avait pas vue pendant environ six mois, avant de la soigner pour des troubles psychologiques, suite à la consultation en urgence du 28 avril 2004. Il l'avait alors vue très régulièrement et lui avait prescrit des antidépresseurs, des tranquillisants et des somnifères.

- L. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée ci-après, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1.
 - 1.1 Interjeté dans la forme et le délai prescrits 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 22 novembre 2005 et l'acte d'appel déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 22 décembre 2005, l'appel est recevable.
 - 1.2 Les premiers juges ont à juste titre admis leur compétence ratione materiae et ratione loci dans la mesure où, d'une part les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO), et d'autre part, tant le siège de l'intimée que le lieu habituel de travail de l'appelante se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).
 - 1.3 Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.
2. L'appelante prétend avoir fait l'objet de harcèlement et reprend devant la Cour sa prétention tendant à l'allocation de fr. 5'000.- pour tort moral. L'existence de harcèlement ayant également une influence sur ses conclusions relatives à la résiliation du contrat de travail, il convient de se prononcer en premier lieu sur cette question, avant d'en examiner les conséquences éventuelles.

2.1 Les premiers juges ont correctement exposé les principes applicables en la matière:

Aux termes de l'art. 328 al. 1 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. Cette disposition prohibe notamment les actes de harcèlement psychologique.

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).

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). Le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 ss et 41 ss CO (SJ 1984 p. 556). En cas d'atteinte illicite à sa personnalité, le travailleur peut prétendre au paiement d'une somme d'argent à titre de réparation morale en application de l'article 49 al. 1 CO, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et 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, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 ad art. 328 CO, p. 1729 ; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 104).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : la 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, 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'art. 49 CO n'est ainsi 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 (CAPH 23.06.1997, JAR 1998 p. 154 ; 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).

2.2 En l'espèce, l'appelante allègue avoir subi des brimades et humiliations de la part de son employeur, qui lui aurait fait des remarques et l'aurait mise à l'écart, la plongeant ainsi dans une profonde dépression.

Il appert que l'appelante a effectivement souffert d'une grave dépression, attestée par son médecin. Toutefois, l'audition des témoins n'a pas permis d'établir que l'intimée aurait tenu à l'encontre de l'appelante les propos que cette dernière lui attribue, ou aurait cherché à la marginaliser et à l'isoler. Au demeurant, lesdits propos seraient-ils avérés que, bien que regrettables et révélateurs d'une attitude quelque peu inélégante de l'employeur, ils ne seraient pas pour autant constitutifs de *mobbing*. En effet, les remarques incriminées ne sauraient être objectivement qualifiées d'atteinte illicite à la personnalité. En outre, la Cour de céans ne peut ignorer le témoignage du médecin de l'appelante, selon lequel la détérioration de l'état de sa patiente était le résultat d'un processus long de plusieurs mois, induisant une perte de repères et des troubles de perception de la réalité. Il apparaît ainsi que la maladie de l'appelante est antérieure au changement d'employeur et ne trouve donc pas son origine dans le comportement de l'intimée. Toutefois, l'exigence et la rudesse de cette dernière, attestées par le témoin H_____, ajoutées au ton inadéquat sur lequel les remarques ont pu être formulées, ont certainement heurté la sensibilité alors exacerbée de l'appelante. Cependant, sans nier la réalité et l'intensité du désarroi et de la souffrance de l'appelante, la Cour de céans ne peut, sur la base du seul ressenti de cette dernière, conclure à l'existence de harcèlement psychologique, d'autant plus que sa perception des événements était déformée par la dépression dont elle souffrait.

Au vu de ce qui précède, la Cour de céans a acquis la conviction que le mode de communication et le comportement, certes discutables, de l'intimée ne sont néanmoins pas constitutifs d'une atteinte illicite à la personnalité de l'appelante.

Au demeurant, il convient de rappeler que les propos et agissements hostiles doivent avoir été répétés fréquemment pendant une période assez longue pour pouvoir être considérés comme constitutifs de harcèlement. Or, l'appelante n'a travaillé dans le nouveau restaurant à l'enseigne « le F_____ » que jusqu'au 28 avril 2004. Comme l'ont relevé les premiers juges, l'élément essentiel relatif à la durée du comportement problématique fait ici manifestement défaut.

Les premiers juges ont ainsi considéré avec raison que rien ne permettait de retenir que l'appelante avait subi une atteinte à sa personnalité de nature à justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral, ce qui conduit à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

3. L'appelante reprend également devant la Cour ses prétentions en fr. 12'360.-, correspondant aux montants qu'elle aurait gagnés si elle n'avait dû résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

3.1 C'est à juste titre que les premiers juges ont rappelé qu'en vertu de l'article 337 al. 1 CO, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la poursuite des rapports de travail (art. 337 al.2 CO).

Le Tribunal fédéral considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 123 III 28 et les références citées).

3.2 En l'occurrence, dans la mesure où l'existence de harcèlement n'a pas été établie, force est de constater que les atteintes à sa personnalité dont se prévaut l'appelante ne constituent pas de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail.

En tout état, alors que les faits invoqués par l'appelante se sont déroulés au mois d'avril 2004, ce n'est qu'en date du 19 juillet 2004 qu'elle a résilié le contrat de travail. L'intervalle séparant les agissements reprochés à l'intimée de la résiliation du contrat par l'appelante est ainsi manifestement supérieur aux trois jours ouvrables admis par la jurisprudence, sans que ce retard soit justifié par des circonstances particulières.

Par conséquent, la résiliation immédiate du contrat étant injustifiée, l'appelante sera déboutée de ses conclusions y relatives.

Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point également.

- 4.** Aux termes 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 Cour d'appel des prud'hommes, groupe 2,

A la forme :

- reçoit l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 21 novembre 2005 rendu en la cause n° C/11675/2005 - 2 ;

Au fond :

- confirme ce jugement ;
- dit que la procédure reste gratuite ;
- déboute les parties de toute autre conclusion.

La greffière de juridiction

Le président