



Monsieur T _____
Dom. élu : Me Karin BAERTSCHI
Rue du XXXI-Décembre 41
1207 Genève

E _____ SA
Dom. élu : Me Christian VALENTINI
Rue Général-Dufour 11
1204 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 8 décembre 2005

M. Louis PEILA , président

MM Alain SARACCHI et Jean-François HUGUET, juges employeurs

Mme Paola ANDREETTA et M. Claude CALAME, juges salariés

Mme Helga GARCIA, greffière d'audience

A. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 10 juin 2002, T _____ a assigné E _____ SA (ci-après E _____ ou la Banque) en paiement de 433'499 fr. 95 plus intérêts à 5% dès le dépôt de la demande à titre de dommages-intérêts résultant d'une violation de l'art. 328 al. 1 CO.

T _____ considérait avoir été victime de mobbing, lequel était responsable de son invalidité totale. En conséquence, il invoquait une atteinte à son avenir économique en considérant la différence entre les indemnités qu'il percevait (5'783 fr. 40) et le salaire qu'il aurait obtenu (7'583 fr. 35), soit 21'599 fr. 40 par an, somme à laquelle il appliquait le facteur 20,07 de la Table 20 STAUFFER/SCHAETZLE pour un homme de 35 ans au taux d'invalidité de 100% jusqu'à 65 ans.

Dans ses écritures responsives, E _____ a conclu au déboutement intégral de T _____. Par la suite, la Banque a excipé de l'incompétence ratione materiae de la juridiction des prud'hommes et d'un défaut de légitimation passive.

B. Par jugement du 12 mai 2005, notifié le jour même, le Tribunal des prud'hommes a rejeté les incidents de E _____ et l'a condamnée à verser 7'500 fr. à T _____ à titre de réparation du tort moral subi, le déboutant de toutes ses autres conclusions.

Le Tribunal, après avoir admis sa compétence, a considéré que la Banque n'avait pas respecté les obligations découlant de l'art. 328 al. 1 CO en tolérant que la supérieure de T _____, qui était cause de stress et de friction dans le département des crédits documentaires, s'en prenne à celui-ci en des termes irrespectueux et insultants. Cependant, cette attitude n'était pas en relation de causalité adéquate avec les graves troubles présentés par T _____, de sorte qu'il n'avait droit qu'à la réparation du tort moral subi en relation avec les manquements de sa supérieure.

C. Par acte adressé au greffe de la Cour le 14 juin 2005, T _____ appelle de cette décision. Il conclut, avec suite de dépens arrêtés à 2'000 fr., à son

annulation et reprend ses conclusions initiales telles que rappelées ci-dessus, tout en sollicitant la confirmation de l'indemnité de 7'500 fr.

Par mémoire du 8 août 2005, E_____ s'est opposée à l'appel et a formé un appel incident, concluant, avec suite de dépens, à la constatation de l'incompétence de la Juridiction des prud'hommes et, subsidiairement, au déboutement de toutes les conclusions de T_____.

D. Il ressort de la procédure les éléments pertinents suivants :

a. T_____, célibataire, est né le 3 juin 1968. Employé de commerce diplômé en juillet 1986, il a notamment travaillé pour A_____ de septembre 1986 à mai 1988, pour la Banque B_____ de juin 1988 à mars 1990, pour la C_____ d'octobre 1990 à mars 1991, pour D_____ d'avril 1991 à avril 1994, pour F_____ de mai à décembre 1993 et pour G_____ de mars 1994 à décembre 1995.

T_____ a toujours pratiqué différents sports, notamment dans le domaine des arts martiaux. Il a ainsi participé en 1999 et en 2000 à des compétitions de jiu-jitsu brésilien de niveau national ou international, précisant toutefois, sans être contredit, que le nombre de participants était à chaque fois insignifiant.

b. E_____ SA (ci-après : E_____ ou la Banque) dont le siège est sis quai du Général-Guisan 12 à Genève, a pour but l'exploitation d'une banque. Le Département TCF (Trade and Commodity Finance) qu'elle accueillait fut transféré en février 1998 chez H_____ N.V., Amsterdam, succursale de Genève, avec ses effectifs.

c. Par contrat de travail signé le 1er mars 1996, T_____ a été engagé par E_____, à compter du 15 avril 1996, en qualité de collaborateur du service des crédits documentaires du Département TCF, moyennant un salaire annuel brut de 84'500 fr. payable en treize mensualités, plus une indemnité de repas mensuelle de 200 fr. Le contrat était signé, pour la Banque, par I_____ et J_____, respectivement directeur et fondé de pouvoir.

d. A l'issue du temps d'essai, en fonction d'un rapport d'évaluation le qualifiant d'adéquat à bon, l'engagement de T_____ a été confirmé. A cette occasion, l'employé a noté que son environnement professionnel était bon, au même titre que l'entente avec ses collègues et supérieurs.

T_____ a été nommé mandataire commercial le 1er octobre 1996. Il a reçu, en septembre 1997, une gratification de 7'500 fr. pour l'encourager et le remercier de sa constance et de sa solidarité.

Son salaire annuel brut a été porté à 86'750 fr. en 1998.

e. Un nouveau contrat de travail, semblable au précédent, a été signé le 3 février 1998 entre T_____ et H_____ N.V., Amsterdam, Succursale de Genève, en raison du transfert du Département TCF. Ce contrat prenait effet le 1er février 1998 ; il était également signé, pour la Banque, par I_____ et J_____, respectivement directeur et sous-directrice.

La succursale genevoise de H_____ N.V., Amsterdam a cessé ses activités au 30 juin 1999 et a sollicité sa radiation en novembre 2000.

f. Pendant toute la durée des deux contrats, T_____ a travaillé en qualité de collaborateur du service des crédits documentaires, composé de 5 personnes et placé sous la responsabilité de J_____. La signature conférée à cette dernière pour le compte de H_____ N.V., Amsterdam, succursale de Genève lui conférait la qualité d'organe de la succursale. Les autres employés de ce service étaient K_____, L_____ et M_____.

g. Le 27 mai 1998, T_____ a signé un contrat de travail avec la Banque de commerce et de placement, pour un engagement à compter du 1er septembre 1998 en qualité d'employé du département des crédits documentaires. Le salaire annuel prévu s'élevait à 84'500 fr. et mentionnait la possibilité d'une augmentation à 91'000 fr. à l'issue du temps d'essai, plus un treizième salaire de 6'800 fr. et une indemnité de repas de 200 fr.

h. Le lendemain, T_____ a annoncé à E_____ sa démission avec effet

au 31 août 1998, se référant, s'agissant des causes de son départ, aux entretiens qu'il avait eus avec ses supérieurs I_____ et J_____, ajoutant qu'il conserverait un excellent souvenir des liens tissés avec ses collègues. La Banque a pris acte de la décision de son employé pour la date annoncée.

La teneur des entretiens évoqués dans la lettre de démission de T_____ n'a pas été explicitée dans la procédure.

i. H_____ N.V. a établi un certificat de travail faisant état des activités de T_____ en son sein du 15 avril 1996 au 31 août 1998, sans distinguer les périodes résultant des deux contrats précités. La Banque mentionnait que T_____ était un collaborateur rapide, sachant faire preuve de disponibilités, au bénéfice de bonnes connaissances techniques. Ce certificat a été complété avant d'être admis par son destinataire, recevant les adjonctions suivantes : « *Il a en outre fait preuve de sens commercial avec les clients dont il avait la charge. Il a entretenu de bonnes relations tant avec ses collègues qu'avec les soussignés.* » (pces 16 et 17 E_____). Les soussignés du second certificat étaient I_____ et N_____ alors que J_____ avait signé le premier avec I_____. Les adjonctions ont été portées à la demande du syndicat mandaté par T_____, avec son accord.

j. T_____ est tombé malade au début juillet 1998 et n'a plus repris son travail chez E_____. Il a été suivi par le Dr O_____ dont le certificat médical, selon le souvenir des parties, n'indiquait pas la cause de l'absence.

k. En septembre 1998, T_____ a mandaté le Syndicat ACTION UNIA afin d'obtenir une proposition de libre passage au sein de la P_____, assurance de perte de gain maladie. Il a ensuite résilié le mandat du Syndicat, en décembre 1998, exprimant l'intention de cesser toutes procédures à l'égard de E_____. Durant cette période, ni le Syndicat ni T_____ n'a élevé d'autres prétentions ou reproches vis-à-vis de la Banque, notamment pas au regard d'un éventuel mobbing.

La P_____ a versé à T_____ des indemnités jusqu'en août 1999.

l. Par courrier du 2 octobre 1998, la Banque B_____ a renoncé à l'engagement de T_____, qui ne s'est pas présenté à son poste de travail le 1^{er} septembre 1998.

m. T_____ a consulté, de juillet 1998 à janvier 1999, sur conseil du Dr O_____, le psychiatre Q_____. Aucune attestation de ces deux médecins ne figure à la procédure. T_____ a entrepris ensuite un suivi thérapeutique auprès du docteur R_____, spécialiste en psychiatrie, dès mars 1999, lequel a établi un certificat médical le 7 octobre suivant. Il en résulte que T_____ aurait connu des problèmes relationnels avec sa hiérarchie dès les premiers jours de son engagement chez E_____ et éprouvé de graves difficultés psychologiques dès novembre 1997. Il fait état d'ordres contradictoires et de tentatives de pressions professionnelles et extra-professionnelles. Divers troubles sont ensuite survenus, tels que stress, insomnies, tristesse importante, fatigue, lesquels l'ont empêché de se présenter auprès de son nouvel employeur.

n. Le 6 juillet 2000, T_____ a présenté une demande de prestations auprès de l'assurance invalidité. Par décision du 14 juin 2001, confirmée en 2003, il a obtenu le versement de 2'010 fr. par mois pour la période du 1er juillet 1999 au 31 décembre 2000, cette rente étant ensuite portée à 2'060 fr.

T_____ a également bénéficié, avec effet rétroactif au 1er juillet 1999, d'une rente mensuelle de 3'723 fr. 40, versée par la caisse de la fondation de prévoyance de E_____.

o. Par courrier de son conseil à E_____ du 17 mai 2001, T_____ s'est plaint d'avoir été victime de harcèlement de la part de sa supérieure J_____, ainsi que d'un collègue, L_____, ce mobbing étant la cause de son invalidité et constitutive d'un dommage important.

La Banque a répondu à un second courrier du conseil de T_____ que c'était à l'inverse le comportement de ce dernier qui était critiquable, des menaces de mort à l'encontre de sa supérieure ayant notamment été prononcées.

p. S'agissant des compétences et du caractère de T_____, ainsi que

des conditions de travail au sein de la Banque, la procédure permet encore de retenir ce qui suit :

- S_____, organisatrice bancaire au sein de G_____ et ancienne supérieure de T_____, considère comme excellentes ses compétences professionnelles et affirme qu'il a laissé une très bonne impression à sa hiérarchie, ainsi qu'à la clientèle. Il lui arrivait cependant de manquer de ponctualité. T_____ était dynamique et joyeux, même s'il avait paru démotivé durant une période.

- Selon N_____, directeur chez E_____, le service des crédits documentaires était soumis à un stress inhérent au type d'activité qui s'y exerce et connaissait des frictions. T_____ ne lui avait jamais fait parvenir de plainte écrite, mais avait demandé à être changé de service, ce qui lui avait été refusé. Il lui avait fait part de difficultés avec J_____, dont il avait ensuite parlé à cette dernière. Aucune mesure n'avait été prise ensuite de ces plaintes. J_____ s'était également plainte du caractère vif et excessif de T_____.

- J_____ a exposé que l'entente au sein de son service était variable, parfois bonne, parfois moins. Elle a qualifié T_____ de serviable, mais de peu ponctuel. Elle a contesté avoir tenu des propos injurieux ou insultants à son encontre, mais admis avoir parfois employé les termes de « crapoutot » ou de « capo », elle-même étant également sujette à des surnoms. Elle a indiqué avoir été reprise par ses supérieurs sur son attitude jugée trop exigeante et dure, ceci ensuite de plaintes, y compris de T_____. Ce dernier n'avait pas l'air dépressif.

- M_____, ancien collaborateur de la Banque, licencié en 1999 en raison de mésentente avec ses collègues, a expliqué que J_____ s'était opposée à l'engagement de T_____ et l'appelait systématiquement « crapoutot », dans le but de le rabaisser, le traitant également de « banane », « nul », « sous-nul », « crétin » ou « bras-cassé », à plusieurs reprises chaque semaine, termes que reprenait un autre collaborateur du service, L_____, qui était un ami de J_____. Cette dernière s'était

également plainte de retards de T_____, ce qui avait créé un malaise et aggravé les tensions existantes. J_____ faisait par ailleurs du favoritisme, notamment en ne sanctionnant pas les arrivées tardives d'autres collaborateurs. T_____ n'avait pas l'air dépressif.

- U_____, qui n'a travaillé pour E_____ que trois mois au début 1998, a constaté une ambiance très tendue, issue de la pression mise par la responsable, J_____ sur tout le service et plus fortement encore sur certains collaborateurs, notamment T_____. Entre celui-ci et la responsable, le courant ne passait pas. J_____ traitait différemment ses collaborateurs et reprochait à T_____ ses retards sans dire mot à L_____ des siens alors qu'ils étaient plus conséquents. U_____ a très mal vécu son passage chez E_____ au point de consulter, sur demande de son amie, un médecin, lequel lui a prescrit des calmants. Après deux mois, il avait peur d'aller au travail et, tant il était mal à l'aise, il lui est arrivé de se rendre aux toilettes pour pleurer. Il est parti de son plein gré après le temps d'essai et travaille depuis lors sans problème dans le même établissement. Selon ce témoin, T_____ n'avait pas l'air bien dans son travail, mais ne semblait pas dépressif.

- R_____, psychiatre, a expliqué que T_____ était venu le voir, après avoir consulté plusieurs autres confrères, dès l'été 1999, en raison de troubles du sommeil et d'un état dépressif majeur. Cet état se manifestait par de la tristesse, l'incapacité d'éprouver du plaisir, un manque d'énergie, et des difficultés dans le quotidien. Le patient lui avait alors expliqué avoir rencontré des problèmes professionnels, relatifs notamment à l'organisation du travail et à la manière dont les ordres étaient donnés, de même que la rupture d'une relation personnelle affective et des difficultés dans les loisirs. Il lui avait expliqué avoir été dénigré et dévalorisé. Selon ce témoin, le stress professionnel avait été un élément prépondérant dans le déclenchement de la dépression de son patient qui, auparavant, n'avait pas rencontré de problèmes psychiques particuliers. Le pronostic relatif à une évolution positive de cette dépression n'était pas favorable, des réévaluations régulières devant toutefois avoir lieu.

- V _____, qui a été l'amie de T _____, a rédigé un témoignage qui n'a pas été confirmé sous la foi du serment. Selon elle, son ami avait beaucoup changé durant son activité chez E _____ et il se plaignait souvent de l'attitude de sa supérieure. V _____ avait elle-même été occasionnellement en contact avec cette dernière, laquelle s'était permise des remarques concernant sa vie privée. Son ami souffrait d'insomnies et devenait boulimique la nuit. En conséquence, il s'était trouvé dans l'incapacité d'affronter un nouvel employeur et avait renoncé à se présenter à la Banque B _____ le 1^{er} septembre 1998. La persistance des problèmes rencontrés par T _____ a généré des conséquences affectives et financières importantes, au point que le couple décide de se séparer en janvier 1999.

p. A la fin des enquêtes, le Tribunal a ordonné une expertise psychiatrique et l'a confiée à W _____, spécialiste en psychiatrie, qui a rendu son rapport le 11 novembre 2004. Dans son anamnèse, l'expert relève que T _____ avait perdu l'usage d'un œil à l'âge de deux ans et qu'il avait été victime d'un accident de sport en 1993, provoquant la fracture de deux vertèbres cervicales, sans séquelles fonctionnelles. Après avoir constaté que la pratique du sport conçue par T _____ n'était pas incompatible avec le status psychiatrique posé, le rapport d'expertise indiquait que :

« L'expertisé présente indéniablement un trouble psychiatrique invalidant, à savoir un trouble sévère de la personnalité associé à un trouble résiduel de l'humeur. (...) La relation entre les faits reprochés à la défenderesse et les troubles psychiatriques invalidants dont souffre l'expertisé ne peut se comprendre comme relevant d'une causalité simple. (...) il est difficile d'admettre qu'un changement d'une telle ampleur, et surtout si durable, de son état psychique et de son comportement soit imputable aux seuls effets d'un harcèlement, quelle qu'en fût la réalité et le caractère peut être pénible et humiliant. (...) l'expertisé présentait un faible étayage des fonctions du moi, qui s'est laminé sous l'effet de l'humiliation subie et du harcèlement (...). Son obstination à ne pas quitter E _____ SA (...) apparaît comme un trait de personnalité pathologique, celui-ci sans doute antérieur aux faits incriminés ».

W_____ a confirmé son expertise, exposant qu'elle reposait exclusivement sur les propos de l'expertisé et de son ex-amie. Selon lui, l'ampleur du trouble de la personnalité constaté était sans proportion avec les brimades que l'expertisé pouvait avoir subies au sein de la Banque. Une fragilité antérieure existait, laquelle s'était révélée durant l'emploi. Beaucoup d'autres personnes placées dans la même situation n'auraient pas développé des troubles de cette ampleur. Il existait un rapport entre les faits incriminés et la dégradation de l'état de l'expertisé. Toutefois, sans ces problèmes, les troubles constatés ne seraient pas apparus de cette manière, ni à ce moment, ni avec une telle ampleur.

EN DROIT

1. Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

2. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est prima facie compétente en l'espèce.

2.1 Toutefois, l'appelante incidente conteste la compétence ratione materiae des Prud'hommes, affirmant que les prétentions de l'appelant sont basées sur l'art. 328 al. 2 CO, qui n'est pas du ressort de la Juridiction des prud'hommes (art. 1 al. 2 let. a LJP).

2.1.1 Selon l'art. 1 al. 2 LJP, les actions en responsabilité contre les employeurs sur la base de l'art. 328 al. 2 CO ne sont pas du ressort de la Juridiction des prud'hommes. Elles sont du ressort de la juridiction ordinaire, soit du Tribunal de première instance.

2.1.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des

auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. ATF 125 III 70 consid. 3a).

2.1.3 Selon l'art. 328 al. 2 CO, l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, 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 équitablement de l'exiger de lui. Malgré sa teneur ainsi rappelée, cette disposition se rapporte en réalité aux risques d'exploitation et à la protection ou la prévention des accidents (DUC/SUBILIA, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, n. 22 ad art. 328 CO ; BRUHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème édition, p. 195 ss; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 221).

La jurisprudence opine également dans le même sens et déduit de cette disposition qu'elle impose à l'employeur un double devoir : d'une part, il doit munir les machines et installations dont les travailleurs se servent de dispositifs de sécurité suffisants pour empêcher la réalisation de risques avec lesquels on peut compter, même si le degré de probabilité n'est pas considérable; d'autre part, il est tenu d'instruire les employés des risques auxquels ils sont exposés, tout particulièrement lorsque ceux-ci sont inhabituels, ainsi que des mesures à prendre pour les éviter, et veiller à l'application scrupuleuse de celles-ci (ATF 112 II 138 consid. 3b p. 142, 110 II 163 consid. 2a p. 165, 102 II 18 consid. 1 p. 19, 100 II 352 consid. 2a p. 354, 95 II 132 consid. 1 p. 137).

Par ailleurs, l'art. 328 al. 2 CO entre en concours avec le principe général du droit non écrit, dégagé par la jurisprudence, selon lequel celui qui crée un état de choses dangereux pour autrui est tenu de prendre les mesures de protection commandées par les circonstances pour empêcher un dommage de se produire (ENGEL, Traité des obligations en droit suisse, 1997 p. 450-451). Une telle violation constitue un acte illicite au sens de l'art. 41 CO (DUC/SUBILIA, op. cit. p. 250).

L'employeur est notamment tenu selon cette disposition de prendre les mesures prévues par le droit fédéral et cantonal de l'assurance-accident et du travail (DUC/SUBILIA, op. cit., p. 250-253), soit par :

- l'art. 82 al. 1 LAA, selon lequel l'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données,

- l'art. 3 du Règlement genevois d'exécution de la loi d'application de la loi fédérale sur l'assurance-accident du 23 novembre 1988 (J.3.20.01), qui dispose que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité des travailleurs,

- l'art. 6 al. 1 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (RS 822.11) en vigueur depuis le 1er janvier 1985, qui prévoit que, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise (ROLF 1984 p. 1144).

La protection de la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 al 2 CO comprend donc principalement la sécurité sur le lieu de travail.

2.1.4 A Genève, l'exception créée par l'art. 1 al. 2 lit. a LJP visée ci-dessus a été introduite par le législateur après parution d'un arrêt (SJ 1956 p. 42) selon lequel, concernant les mesures de sécurité à prendre par un employeur pour éviter un accident de travail, la Cour mixte des prud'hommes a retenu la compétence de la juridiction des prud'hommes s'agissant d'une demande de dommages-intérêts intentée par l'employé contre son employeur parce que celui-ci ne s'était pas conformé aux dispositions de l'art. 339a CO et n'avait pas pris les mesures de sécurité propres à écarter les risques de l'accident (SJ 1982 p. 197, note 8). L'arrêt en question rappelle que la Cour de justice avait toujours admis, sans expliquer pourquoi, que de tels litiges étaient de la compétence des tribunaux ordinaires. C'est donc pour clarifier une situation établie par cette jurisprudence que l'exception de l'art. 1 al. 2 lit. a LJP a été créée ; elle doit être comprise de façon restrictive et ne s'applique donc pas aux litiges concernant la protection de la personnalité du travailleur.

2.1.5 Il s'ensuit que, si les deux alinéas de l'art. 328 CO visent à protéger la personnalité du travailleur en général, l'art. 328 al 1 CO instaure plutôt une protection globale intéressant principalement l'aspect subjectif de la personnalité du travailleur, alors que l'art. 328 al. 2 CO concerne plus spécifiquement l'intégrité physique du travailleur et les relations potentielles avec l'ensemble des circonstances susceptibles dans des cadres donnés de provoquer des accidents. Les dispositions de droit public qui concrétisent cette disposition démontrent d'ailleurs clairement la volonté de préserver le travailleur des accidents physiques au sens propre du terme.

En conséquence, l'appelant principal, invoquant les circonstances psychiques ayant entouré son activité professionnelle au sein de la Banque pour fonder sa prétention, a saisi à bon droit la Juridiction des prud'hommes, et celle-ci a admis à juste titre sa compétence, ainsi qu'elle le fait à chaque fois qu'elle est saisie d'une problématique de mobbing, conformément à la jurisprudence fédérale (arrêt np 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3).

3. L'appelant principal affirme que les actes de mobbing dont il fut la victime sont la cause naturelle et adéquate de sa dépression et que la Banque, qui est responsable pour ses auxiliaires et pour le fait de n'avoir pas pris les mesures nécessitées par les circonstances, lui doit réparation pour atteinte à son avenir économique à hauteur de 433'499 fr. 95, selon un calcul qu'il avait fait en première instance, mais qu'il ne reprend pas dans ses écritures d'appel.

3.1 En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3), qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient donc à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73).

3.1.1 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 (WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 237; WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelle solution?, in: PJA 1998 p. 792 ss; CONNE-PERREARD, Expériences genevoises, in: Harcèlement au travail, Le droit du travail en pratique, vol. 22, 2002, p. 89 ss, spéc. p. 91 ss; WENNUBST, Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail, Lausanne 1999, p. 24-28; LEYMANN, Mobbing, La persécution au travail, Paris 1996, p. 26 ss; REHBINDER/KRAUSZ, Psychoterror am Arbeitsplatz: Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht, in: ArbR: Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht 1996, p. 17 ss, spéc. p. 18 s.). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (HIRIGOYEN, Harcèlement et conflits de travail, in: Harcèlement au travail, p. 9 ss, spéc. p. 18 s.; QUINTON, Le concept mobbing - cas cliniques, in: Harcèlement au travail, p. 65 ss spéc. p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (GEISER, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbings, in: RJB 2001 p. 429 ss, spéc. p. 431), ni du fait 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 de ses collaboratrices et collaborateurs. 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.

3.1.2 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, op. cit., p. 237 et ss).

3.1.3 La violation des obligations prévues à l'art. 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 (WENNBUST, op. cit., p. 160, et les auteurs cités).

3.2 En l'espèce, il est établi que le service des crédits documentaires de la Banque était l'objet de frictions et de tensions dont la cause résidait principalement dans l'attitude de son chef, la supérieure de l'appelant principal. Ces dissensions ont indiscutablement revêtu un caractère plus important que ce qui pourrait prévaloir dans le secteur bancaire concerné. En effet, le témoin U_____ qui, au contraire des témoins M_____ ou V_____ qui décrivent des faits de même nature, ne peut être taxé de subjectivité, a décrit une ambiance malsaine, où se mélangeaient pressions professionnelles, insultes et favoritisme. Cette ambiance l'indisposait tellement qu'il a dû, sur conseil de son amie, consulter un médecin et prendre des calmants. L'intensité du malaise que connaissait le service dirigé par J_____ était donc considérable, puisqu'elle était encore palpable après que les employés avaient quitté leur travail. A teneur des preuves recueillies, cette mauvaise ambiance était due à la seule J_____ mais, curieusement au vu du même témoignage U_____, la Banque persiste à la nier. Plus spécifiquement, s'agissant de l'appelant, sa supérieure s'est permise de l'affubler de surnoms grotesques et l'a insulté ; de plus, elle l'a traité différemment d'un autre employé de son service, faisant ainsi preuve de favoritisme, traitant notamment avec sévérité ses retards et mansuétude d'autres, plus importants d'un employé avec qui elle entretenait des relations amicales. Ce « traitement » a duré plusieurs mois et se manifestait quotidiennement ; il recèle en lui toutes les caractéristiques du mobbing telles que rappelées ci-dessus.

J_____ reconnaît d'ailleurs elle-même, à demi-mots, une attitude déplacée, en admettant l'usage des termes « crapoutot » et « capo ».

Pour sa part, la Banque a certes reconnu avoir eu conscience de l'existence d'un

stress inhérent au travail, accru de tensions personnelles entre l'appelant principal et J_____. Elle a également admis avoir reçu des plaintes à ce sujet, mais elle n'a pris aucune disposition, notamment en éconduisant l'appelant lorsqu'il est venu solliciter un changement d'affectation. En conséquence, mise en état de comprendre que des mesures nécessaires devaient être rapidement prises, la Banque s'est bornée à prier J_____, oralement puisque rien ne figure à la procédure, d'être moins dure, ce qui est manifestement insuffisant et constitue une violation de ses obligations relatives à la protection de la personnalité de ses employés.

La violation par la Banque de ses obligations découlant de l'art. 328 al. 1 CO est donc acquise.

3.3 En cas de violation de l'art. 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 art. 97 ss et 41 ss CO (SJ 1984 p. 556, WYLER, op. cit., p 223).

En l'espèce, dans le cadre des prétentions financières formulées par l'appelant, il convient de distinguer l'atteinte à l'avenir économique, d'une part, et la réparation du tort moral, d'autre part.

3.3.1 L'examen portera d'abord sur l'atteinte à l'avenir économique. En effet, à supposer que l'appelant principal obtienne intégralement gain de cause, il n'aurait plus aucun droit à la réparation de son tort moral, les conclusions cumulatives prises en appel sur ces deux sujets allant au-delà de ses conclusions de première instance (ultra petita).

3.3.1.1 Selon l'art. 97 CO, lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation, ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable. L'application de cette disposition suppose la réalisation de quatre conditions, soit l'inexécution d'une obligation, un préjudice, un lien de causalité et une faute, qui est présumée.

L'art. 97 CO exige donc, notamment, l'existence d'un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation des obligations et le dommage. Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions sine qua non (ATF 122 IV 17 consid. 2c/aa). Le rapport de causalité est adéquat lorsque le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 123 III 110 consid. 3a; 122 IV 17 consid. 2c/bb; 112 II 439 consid. 1d).

3.3.1.2 En l'occurrence, la violation de l'obligation étant acquise (cf. supra **3.2**), il convient d'examiner la condition de la causalité adéquate avant même de se saisir de la problématique liée au dommage, dans la mesure où cette condition a été niée par les premiers juges.

Il ressort des prétentions de l'appelant qu'il aurait subi, du seul fait du mobbing de sa supérieure hiérarchique, une incapacité totale de travailler, de longue durée, voire définitive. Arguant que la cause de son état était unique, professionnelle, il appartient à l'appelant de le prouver.

Certes, l'expertise psychiatrique, les rapports médicaux et les explications versées aux débats démontrent que l'appelant était victime de troubles psychologiques importants, constatation confirmée par l'octroi d'une rente d'invalidité. Il ressort également de ces éléments de preuve, et à l'évidence, que la pratique d'un sport relativement confidentiel n'est pas incompatible avec une dépression.

Toutefois, ces mêmes éléments ne permettent pas de déterminer l'origine de ces troubles, soit de savoir s'ils se trouvent dans un lien de causalité avec la violation par l'employeur de son devoir de protection de ses employés.

Au contraire. En effet, lesdits avis l'excluent clairement. Ainsi, pour un praticien, c'est le stress professionnel qui serait à l'origine du déclenchement de la dépression, et non de la dépression elle-même, alors que l'expert exclut un rapport direct entre les troubles psychiatriques et le comportement de la Banque.

D'autres causes auraient pu résider, selon le premier de ces spécialistes, dans une rupture sentimentale ou dans des problèmes liés aux loisirs. Le fait que les

premières prétentions de l'appelant n'ont pas été élevées pendant son activité professionnelle, ni même directement après, alors qu'il était en litige avec son employeur et avait eu recours au soutien d'un syndicat, mais bien plus tard, permet de retenir la probabilité d'interférence à d'autres causes. Le retard tout de même considérable entre la fin des relations de travail (31.08.1998 et le dépôt de la présente demande (10.06.2002) permet objectivement à de nombreuses causes d'avoir provoqué l'incapacité dont l'appelant se prévaut. Dans cet ordre d'idée, les premières constatations médicales faisant l'objet d'une description clinique sont l'œuvre du Dr R _____, qui n'a été consulté par l'appelant qu'en mars 1999, soit environ 7 mois après la fin des rapports de travail et moins de trois mois après sa rupture sentimentale. Il est de même surprenant que l'appelant n'ait obtenu aucune constatation des docteurs O _____ et Q _____, qui l'ont suivi dès juillet 1998 et jusqu'au printemps 1999.

Enfin, les appréciations de tiers relatives à l'existence d'un lien de causalité ne lient pas le Juge auquel elles s'adressent puisque cette problématique relève de l'appréciation juridique, qui est de son seul domaine.

En conséquence, il faut retenir que l'appelant n'a pas prouvé la relation de causalité naturelle ni, surtout, adéquate, entre ce qu'il a subi à la Banque et les troubles psychiatriques qu'il présente. Il n'a notamment pas démontré que les deux constats suivants de l'expert seraient erronés :

« L'ampleur des troubles que j'ai pu constater chez T _____ me paraît hors de proportion avec les brimades qu'il a pu subir auprès de son employeur. Dans ces circonstances, je pense qu'une fragilité antérieure existait, laquelle s'est révélée durant l'emploi. En d'autres termes, dans de telles circonstances, beaucoup d'autres personnes n'auraient pas développé des troubles de cette ampleur. » (cf. expertise W _____, p. 3).

« La relation entre les faits reprochés à la défenderesse et les troubles psychiatriques invalidants dont souffre l'expertisé ne peut se comprendre comme relevant d'une causalité simple. D'une part, il est difficile d'admettre qu'un changement d'une telle ampleur, et surtout si durable, de son état psychique et de son comportement soit imputable aux seuls effets

d'un harcèlement, qu'elle qu'en fût la réalité et le caractère peut-être pénible et humiliant. » (cf. expertise W _____, p. 9).

Dès lors, en l'absence de la démonstration nécessaire, l'appel doit être rejeté s'agissant d'une atteinte à l'avenir économique se trouvant en relation de causalité adéquate avec un acte de mobbing.

3.3.2 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 toutefois pas requise.

L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36; 125 III 269 consid. 2a p. 273).

En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36).

S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun

réagit différemment face au malheur qui le frappe (arrêt 4C.116/2004 du 7 septembre 2004, consid. 5.1 destiné à la publication).

3.3.3 Le principe de l'indemnité pour tort moral est indiscutable en l'espèce. En effet, la Banque, dûment informée par un employé de l'attitude inadéquate de l'un de ses organes n'a pris aucune mesure pour remédier à cet état de fait. Il s'agit donc d'une violation claire du devoir de protection de la personnalité du travailleur. Cette violation est indubitablement fautive et était de nature à provoquer des souffrances à celui qui la subissait. Elle a donc commis une faute et ce qu'elle a laissé faire est en relation naturelle et adéquate avec les souffrances endurées par l'appelant.

La Cour considère en l'espèce que les remarques du Tribunal au sujet de cette prétention sont adéquates, mais qu'elles auraient dû le conduire à fixer un montant plus élevé.

En effet, on se trouve en présence d'une inexécution contractuelle grave, dans la mesure où la Banque n'a rien fait pour mettre un terme aux brimades que subissait l'appelant, ni au favoritisme régnant au sein du département des crédits documentaires. Les humiliations en cause, parfaitement gratuites, sont d'un autre âge et ne devraient plus avoir cours dans aucun lieu de travail, notamment pas dans des domaines où l'éthique du personnel est souvent mise en exergue. La répétition de ces insultes, de ces brimades et la mise en perspective fréquente de l'employé avec des actes de favoritisme étaient propres à créer un tort moral conséquent à celui qui en est victime. Dès lors, les faits retenus, bien que sans lien de causalité avec une atteinte à l'avenir économique, sont indéniablement la source d'une souffrance importante et leur caractère parfaitement inadmissible justifie l'allocation d'une somme en réparation du tort moral exemplaire, qui s'élèvera à 15'000 fr.

Le jugement entrepris sera confirmé pour le surplus et rien ne justifie en l'espèce de déroger à la règle selon laquelle il n'est pas alloué de dépens devant la juridiction des prud'hommes. L'appelant succombant pour l'essentiel, l'émolument versé reste acquis à l'Etat. Il n'appartient par ailleurs pas à l'appelante incidente d'en prendre en charge ne serait-ce qu'une partie, le montant

de sa condamnation correspondant à une valeur litigieuse franche d'émolument.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4,

A la forme :

déclare recevables les appels interjetés par T_____ et
E_____ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 12
mai 2005 dans la cause C/12154/2002 – 4 ;

Au fond :

Annule partiellement ce jugement;

Et statuant à nouveau :

Condamne E_____ SA à payer à T_____ 15'000 fr. net, plus
intérêts à 5% dès le 10 juin 2002.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions;

La greffière de juridiction

Le président