



Madame T _____
Dom. élu : Me Jean-Francklin WOODTLI
Rue Prévost-Martin 5
Case postale 145
1211 Genève 4

E _____ SA
Dom. élu : Me Michel MUHLSTEIN
Rue Toepffer 17
1206 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 27 février 2006

- M. Christian MURBACH, président
- Mme Christiane RICHARD et M. Denis MATHIEU, juges employeurs
- MM. Yves DELALOYE et Claude CALAME, juges salariés
- M. Raphaël KLEMM, greffier d'audience

EN FAIT

A. a) T _____ a été engagée par E _____ SA (ci-après: E _____), le 30 mars 2000, en qualité de secrétaire administrative au département des services de la banque, pour un salaire brut de fr. 5'800.- par mois, versé treize fois l'an, plus une indemnité mensuelle de repas et boissons de fr. 130.-. Son salaire a été porté à fr. 5'974.- en avril 2001 et à fr. 6'093.- en avril 2002. Il est resté inchangé pour l'année 2003.

Un bonus de fr. 1'500.- lui a été attribué en date du 17 juillet 2000 pour sa participation active à des projets spéciaux d'avril à juin 2000. En outre, elle a perçu un bonus de fr. 2'500.- pour sa performance durant l'année 2000 et de fr. 2'000.- pour celle de l'année 2001. Tout bonus lui a été refusé pour l'année 2002.

Parallèlement à son activité de secrétaire, T _____ s'occupait des loisirs de l'entreprise et organisait, à ce titre, des sorties entre collaborateurs, tâches pour lesquelles elle était très appréciée.

b) L'évaluation de la performance de T _____ pour l'année 2001 a été effectuée, le 16 novembre 2001, par son supérieur hiérarchique, le directeur du département des services de la banque, A _____. La note 3 sur une échelle de 5 (moins bonne note) à 1 (meilleure note) lui a été attribuée, indiquant que le niveau de performance requis par la banque avait été régulièrement atteint. Les objectifs fixés à T _____ étaient d'assumer le secrétariat, le contrôle des factures et du budget, d'améliorer sa concentration dans le cadre du travail, de prendre le temps de la réflexion et de ne pas choisir systématiquement la solution minimaliste. Sous la rubrique « résumé des observations par le supérieur », figurait la remarque suivante : *« J'avoue avoir eu au début de notre collaboration beaucoup de peine à maîtriser le caractère de T _____ et puis je dois dire que professionnellement son travail s'améliore au fil du temps. Il manque encore de la réflexion dans la compréhension du travail. T _____ travaille de façon rapide ordonnée et est une collaboratrice sur qui on peut compter. Dévouée, serviable elle sait gérer les situations de stress avec une efficacité certaine. Avec sa franchise et sa personnalité et si elle peut maîtriser sa fougue, je suis sûr que nous*

pourrons continuer une collaboration efficace et progresser dans les nouveaux challenges E _____ SA ».

c) L'évaluation de la performance pour l'année 2002 a été adressée à T _____ par courrier électronique du 30 janvier 2003. La note 3 lui a été attribuée et il était signalé que les objectifs définis pour l'année lors de la précédente évaluation devaient être améliorés, T _____ devant, en outre, faire un effort pour ne pas prendre systématiquement la solution minimaliste.

Les observations du supérieur hiérarchique étaient les suivantes : *« Le caractère de Mademoiselle T _____ est toujours le point fort de sa personnalité et ceci lui joue des tours, car à force de manquer de diplomatie son comportement crée des problèmes. Cette attitude pèse malheureusement négativement sur les qualités professionnelles de Mademoiselle T _____. En effet elle est une collaboratrice sur qui on peut compter, travailleuse rapide, elle a une bonne capacité de travail. Il sera primordial, pour Mademoiselle T _____, de changer d'attitude en 2003 afin que les relations de travail ne soient pas perturbées par des affinités personnelles ou des idées préconçues. Une nouvelle approche de la direction des services généraux doit être acceptée et la coopération sera nécessaire afin que les objectifs de la banque soient atteints. C'est à Mademoiselle T _____ de faire les efforts nécessaires afin que le climat et la qualité du travail soient optimum. Un point de la situation sera régulièrement fait afin de s'assurer que les objectifs sont atteints. ».*

Les objectifs qui ont été fixés à cette occasion étaient que T _____ devait améliorer les relations humaines avec ses collègues, mieux se maîtriser, avoir plus de précision dans la tenue des factures, une meilleure réflexion dans le travail, plus de rigueur dans la conduite des activités sous sa responsabilité et, enfin, s'adapter aux changements prévus en 2003 dans le service.

Ce document n'a été signé ni par T _____ ni par un représentant de la banque.

d) Dès le 19 août 2003, T _____ a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie. Le jour même, elle a quitté son bureau en emportant tous ses effets personnels.

e) Durant son absence, elle a pris contact avec le service des ressources humaines, ainsi que l'ombudsman de la banque, B _____, « afin de leur faire part de sa situation et de solliciter de l'aide ».

Ainsi, le 26 août 2003, une médiation a été organisée dans les locaux de E _____ à laquelle participaient T _____, A _____ et C _____. Cette réunion n'a débouché sur aucune solution.

f) T _____ a, par la suite, contacté le département des ressources humaines de la banque afin de pouvoir occuper le cas échéant un poste dans un autre département. Elle n'a pas reçu de réponse à sa demande.

g) Par courrier du 20 novembre 2003, T _____ a exposé directement la situation à D _____, membre du comité exécutif de la banque, pour lui demander de considérer les faits dont elle avait été victime durant de nombreux mois de la part de son supérieur hiérarchique. Ses griefs précis étaient exposés non seulement dans le courrier précité, mais dans trois documents qui lui étaient annexés, comportant au total huit pages.

T _____ n'a reçu aucune réponse à sa lettre.

h) Par courrier recommandé du 26 novembre 2003, E _____ a résilié le contrat de travail de T _____, avec effet au 31 janvier 2004, et l'a libérée de son obligation de travailler.

i) Par pli du 8 décembre 2003, T _____ a fait opposition à son congé, demandant que les motifs de ce dernier lui soient communiqués.

La banque lui a répondu, par lettre du 16 décembre 2003, de la façon suivante :
« Il est vrai qu'à votre demande un entretien a été organisé avec votre supérieur, Monsieur A _____, vous et le soussigné de gauche (C _____) le mardi 2 septembre 2003. Lors de cet entretien qui a permis de vous exprimer ainsi que votre supérieur sur la situation conflictuelle dans vos relations

professionnelles, il a été clairement stipulé que vous deviez un minimum de respect à votre supérieur, même si vous ne partagez pas certaines de ses opinions.

De votre propre initiative, vous nous avez même évoqué l'impossibilité de continuer à travailler avec Monsieur A _____ et même l'idée de quitter la banque. Vous nous avez demandé combien nous étions prêts à vous verser pour que vous quittiez notre établissement. Le soussigné de gauche vous a alors réitéré le fait que si vous n'aviez plus aucun respect pour votre supérieur, il était également d'opinion que la solution envisageable était que vous quittiez la banque.

Les semaines passants, nous sommes arrivés à la même conclusion que vous et nous vous avons fait part de notre décision pour les raisons évoquées avec vous et mentionnés dans notre courrier du 26 novembre 2003.

Dans votre cas, la période légale de protection est de nonante jours d'absence pour maladie. Le département des ressources humaines a essayé, à plusieurs reprises, de prendre rendez-vous avec vous pour la fin du mois de novembre 2003. Devant l'impossibilité de votre part d'avoir un entretien en présence de votre supérieur et du soussigné de gauche, nous vous avons communiqué notre décision par courrier daté du 26 novembre 2003. »

j) Par lettre de son conseil du 12 janvier 2004, T _____ a formellement contesté son licenciement et affirmé que celui-ci était abusif, dans la mesure où il avait été donné en représailles aux démarches qu'elle avait entreprises pour mettre à jour le mobbing dont elle avait été victime et les pressions dont elle avait fait l'objet.

E _____ a répondu par courrier du 13 février 2004 que les motifs du licenciement de son employée étaient à « *rechercher principalement dans son comportement à l'égard de ses collègues et les tensions en résultant au sein de son département, ainsi que la qualité de son travail, et non, comme vous le prétendez, en raison des démarches qu'elle aurait entreprises aux fins d'apaiser les conflits avec son supérieur hiérarchique* ». La banque affirmait également que la demande d'entretien formulée par T _____ avait débouché sur une réunion

du 26 août 2003 à laquelle avaient assisté A _____ et C _____, réunion qui avait mis en relief le fait que, nonobstant l'existence de conflits ou d'incompatibilité d'humeur, l'intéressée devait témoigner du respect à l'égard de son supérieur et inversement ; de plus, au cours de cet entretien, T _____ avait confié ne plus pouvoir travailler avec A _____, voire même envisager quitter l'établissement.

Enfin, s'agissant des tensions existantes entre A _____ et T _____, E _____ indiquait que l'intéressée n'avait jamais fait l'objet de pressions ou de mobbing.

B. a) Par demande parvenue au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 22 juin 2004, T _____ a assigné E _____ SA en paiement de fr. 109'614.50 net, soit :

- fr. 35'000.- à titre de tort moral;
- fr. 35'000.- à titre de compensation pour atteinte à l'avenir économique;
- fr. 39'614.50 à titre d'indemnité pour licenciement abusif;

T _____ a exposé dans sa demande avoir subi les actes de harcèlement psychologique suivants : ses relations avec son supérieur hiérarchique s'étaient dégradées à partir de l'année 2002, lorsque A _____ s'était plaint qu'elle avait un caractère épouvantable, qu'elle se disputait avec tout le monde et que certains collaborateurs la craignaient; elle avait été mise à l'écart, avait subi des pressions lorsqu'elle avait parlé de ses difficultés avec ses collègues; A _____ utilisait un langage châtié à son encontre, comme à l'égard d'autres collaborateurs; à la fin de l'année 2002, alors les employés avaient reçu leur évaluation le 25 novembre 2002, celle-ci ne lui avait pas été communiquée; elle s'en était plainte auprès de la direction et, finalement, n'avait reçu ladite évaluation que le 30 janvier 2003, par courrier électronique, soit deux mois après ses collègues; estimant que cette évaluation ne correspondait pas à la réalité, elle avait refusé de la signer; le 7 février 2003, A _____ avait distribué aux collaborateurs l'enveloppe contenant les informations relatives au salaire et au bonus, mais avait refusé de la lui remettre, de sorte qu'elle avait dû la réclamer à réitérées reprises avant d'en obtenir la remise avant son départ du bureau; son supérieur hiérarchique

avait ensuite cessé toute communication avec elle, la faisant de surcroît espionner; un autre événement avait eu trait à ses vacances 2003, dont elle avait communiqué les dates à l'avance, mais qui étaient tombées en même temps que celles de deux autres collègues, ce qui lui avait été reproché; A_____ s'était mis à la menacer à la fin de chaque semaine de "différents maux", en l'avertissant, avant chaque week-end, qu'une discussion aurait lieu la semaine suivante, ce qui l'avait placée dans un état d'angoisse et de stress, jusqu'à ce qu'elle se soit trouvée atteinte d'une dépression nerveuse et ait été placée, dès le 19 août 2003, en arrêt de travail pour une durée indéterminée.

T_____ a également affirmé s'être efforcée de mettre un terme au harcèlement dont elle faisait l'objet. Elle avait ainsi approché l'ombudsman de la banque, B_____, et pris contact avec le service des ressources humaines en la personne de C_____. Celui-ci avait organisé une médiation le 26 août 2003 au cours de laquelle elle avait été accusée par A_____ d'être agressive et d'avoir commis beaucoup d'erreurs. Aucune solution n'avait été trouvée. Plutôt que d'obtenir le secours qu'elle réclamait de son employeur, elle avait été licenciée.

b) Dans ses écritures responsives, E_____ s'est opposée à la demande et a conclu à ce que la demanderesse soit déboutée de toutes ses conclusions.

Elle a fait valoir que : A_____, à la tête, depuis 1987, d'un département de la banque employant de nombreuses personnes, remplissait très bien ses fonctions, à la satisfaction générale; c'était le caractère difficile de T_____ qui se trouvait à la base des tensions survenues au sein du service dès 2002; l'intéressée avait une aversion à l'égard de son supérieur, envers lequel elle se montrait particulièrement agressive et qu'elle "abreuvait" de reproches infondés; T_____ manquait de diplomatie et avait des idées préconçues; les deux évaluations de performance de T_____ n'étaient pas très différentes l'une de l'autre et le retard dans la remise de son évaluation pour l'année 2002 n'avait rien d'exceptionnel et avait concerné d'autres employés également; le mécontentement de A_____ au sujet de la date des vacances de juillet 2003 avait été légitime, dans la mesure où le départ de plusieurs personnes en même temps posait des problèmes d'effectifs; la banque avait examiné la requête de T_____ de changer de service, mais n'avait pas pu

la déplacer, faute de poste de secrétariat vacant, les écarts de langage et le manque de diplomatie de l'intéressée ne pouvant, en outre, être tolérés.

c) A l'audience de comparution personnelle du 28 septembre 2004, T _____ a exposé avoir perçu son salaire jusqu'au 31 janvier 2004 et se trouver être au chômage. En ce qui concernait son évaluation pour l'année 2002, elle a précisé avoir été effondrée de l'avoir reçue avec deux mois de retard, par la voie du courrier électronique. "Par idée préconçue", son supérieur avait cru bon d'indiquer dans ladite évaluation qu'elle avait été raciste à l'égard d'un collègue tunisien à qui elle avait dit, alors qu'ils étaient seuls dans le bureau, qu'il sentait la transpiration. Elle s'était, en outre, sentie harcelée par le fait que son supérieur, dont elle était la secrétaire, ne la tenait pas au courant de ses déplacements, ne lui confiait pas la gestion de son agenda, avait placé son bureau de façon qu'elle ne pouvait plus l'avoir dans son champ de vision et, le jour où elle était tombée malade, ne lui avait pas dit bonjour. Par ailleurs, il ne lui avait plus parlé depuis novembre 2002. Les annexes de sa lettre à la banque du 20 novembre 2003 (pièce 17 de son chargé), qui comportaient l'ensemble de ses griefs et de ses doléances, avaient été envoyées à son employeur pendant son arrêt maladie et avant la séance de médiation organisée à sa demande.

Pour sa part, E _____ a confirmé son opposition à la demande. S'agissant de l'évaluation litigieuse, elle a relevé qu'en principe, celle-ci devait avoir lieu en fin d'année, mais qu'il arrivait qu'elle soit fournie avec du retard.

d) Le Tribunal a procédé à l'audition de plusieurs témoins.

F _____, salarié de E _____, a fourni les explications suivantes: il avait partagé le bureau de T _____ pendant près de deux ans; A _____ était quelqu'un de très gentil, très ouvert, disponible en cas de problèmes; les évaluations des employés étaient, en principe, reçues "de novembre à la fin de l'année" et faisaient l'objet d'un entretien: il déjà vu des cas où un collègue recevait l'évaluation l'année suivante, pour des raisons de déménagement; T _____ avait de bons rapports avec ses collègues, bien qu'elle n'était pas appréciée par tout le monde et qu'elle disait ce qu'elle pensait; elle n'était pas particulièrement responsable d'une mauvaise ambiance du service, pas plus que A _____;

T_____ travaillait bien et appréciait son activité; il avait, par la suite, pu constater que ses relations avec A_____ s'étaient détériorées; l'intéressée avait un caractère fort et il était parfois difficile de parler avec elle, ce qui avait pu être la cause d'une certaine distance entre elle et son supérieur; T_____ lui avait parlé des problèmes qu'elle rencontrait avec ce dernier et qui étaient importants pour elle; il lui était arrivé de la voir triste et il essayait de calmer la situation, estimant que cela n'était pas si grave.

B_____, qui avait une fonction d'ombudsman au sein de E_____, a indiqué ce qui suit: T_____ était venue le voir en février 2003 et lui avait remis une liste de doléances à l'égard de A_____; l'intéressée se plaignait de la manière dont elle était traitée et trouvait son supérieur inéquitable; elle était en état de stress lors de leur entretien; elle n'avait toutefois pas voulu qu'il intervienne, mais seulement que la direction soit au courant; A_____ avait une manière un peu particulière de parler aux femmes, et bien que charmant et agréable, il avait usé d'un ton sec avec une ancienne employée, ainsi qu'avec une téléphoniste; s'agissant de la procédure d'évaluation en cours en 2002, celle-ci avait lieu entre novembre et décembre et la remise du document s'effectuait au début de l'année suivante, précédant les adaptations de salaire.

G_____, gestionnaire chez E_____, a, quant à lui, déclaré qu'il avait fait partie, avec T_____, du comité d'organisation des loisirs de la banque, qui se réunissait tous les deux mois; dans ce cadre-là, ils n'avaient pas parlé de leur travail et avaient entretenu de bonnes relations, tout comme avec les autres membres du comité d'organisation, notamment C_____.

C_____, chef des ressources humaines chez E_____, pour qui il avait travaillé de juin 2001 à mai 2004, a fourni les explications suivantes: il effectuait systématiquement un bilan de fin d'année des évaluations non faites, dont les dernières arrivaient jusqu'à fin février, constat qu'il avait fait pour tous les services de la banque; le dépassement du délai, impartit à fin novembre, était toléré au maximum jusqu'à fin février; dans le cas de T_____ et suite à l'intervention de cette dernière, il avait contacté A_____ au début de l'année 2003 pour le retard qui concernait plusieurs personnes et qui était dû à une surcharge de travail; il avait été informé de la mésentente entre T_____ et son supérieur hiérarchique

par une employée des ressources humaines, mais avait espéré que les choses passeraient d'elles-mêmes avec le temps; au mois de juillet 2003, T_____ l'avait mis au courant du problème qu'elle rencontrait avec son supérieur; il avait alors organisé, à la demande de l'intéressée, une réunion, en août 2003, à laquelle avaient participé A_____ et lui-même; lors de cette rencontre, il avait été question de l'évaluation litigieuse qui, pouvait, mais assez rarement, parvenir à son destinataire par courrier électronique, procédé qui avait choqué l'intéressée; en ce qui concernait le contenu de l'évaluation, il avait fait la remarque à T_____ que la note obtenue correspondait à une bonne exécution du travail; il avait pris note que T_____ n'était pas d'accord avec les commentaires figurant dans son évaluation et ne se sentait pas appréciée à sa juste valeur; lorsque avait été abordée la question de ses relations avec A_____, T_____ s'était montrée agressive à l'égard de son supérieur et lui avait manqué de respect; il avait compris au cours de cette entrevue qu'en réalité T_____, qui était sincère dans sa version des faits, avait décidé de quitter la banque.

Le témoin a encore décrit T_____ comme ayant une personnalité forte, énergique, ne laissant pas indifférent et qui était quelque'un d'impulsif, pouvant faire preuve d'agressivité, ce qui était susceptible de poser des problèmes dans un travail en équipe. C'était, avec le conflit entre l'intéressée et son supérieur, ce qui l'avait dissuadé d'effectuer le transfert de celle-ci dans un autre service. T_____ ayant, par ailleurs, affirmé être hors de question qu'elle poursuive une activité dans le même service et la séance de conciliation n'ayant servi à rien, cela avait motivé la lettre de licenciement du 26 novembre 2003.

H_____, responsable du recrutement du personnel chez E_____, qui a engagé T_____, a déclaré ce qui suit: elle avait été informée du problème relationnel opposant l'intéressée à A_____; ce dernier, dont personne ne s'était jamais plaint, était quelque'un de "bonne éducation", très actif, avec un gros potentiel de travail; il y avait chaque année du retard dans les évaluations de performance du personnel, procédure qui consistait à remplir le formulaire, à le remettre à l'employé concerné, parfois par courrier électronique, puis à fixer un rendez-vous avec lui pour en discuter, l'employé ayant un droit de réponse; lorsqu'un employé refusait de signer, le cas était soumis d'abord au chef de service,

puis aux ressources humaines; la note 3 dans l'évaluation correspondait à une bonne note et était le cas le plus fréquent.

I _____ a été employée de E _____, a indiqué avoir entretenu de bons contacts avec T _____.

A _____ a fourni les explications suivantes: il avait engagé T _____ en considérant que sa forte personnalité était un atout; au moment de son engagement, elle avait dit qu'elle n'était pas diplomate et qu'elle disait ce qu'elle pensait; l'intéressée effectuait ses tâches de manière rapide, précise et avec une bonne maîtrise du français, mais manquait parfois d'analyse dans son travail; lorsqu'il faisait à T _____ des remarques sur son travail, celle-ci ne les acceptait pas toujours et lui coupait continuellement la parole, de sorte qu'il y avait toujours un rapport de force; l'intéressée avait un caractère "emporté" et lorsqu'elle avait décidé d'une façon de procéder dans son travail, elle essayait de l'imposer de toutes les manières, ce qu'il qualifiait "d'idée préconçue"; la "nouvelle approche de la direction des services généraux" que T _____ devait accepter, comme il l'avait indiqué dans l'évaluation litigieuse, avait trait à l'engagement d'un assistant, de nationalité tunisienne, dont elle n'aimait pas recevoir des ordres; lorsqu'elle avait reçu son évaluation, T _____ avait fait irruption dans son bureau en hurlant qu'elle allait lui "casser" sa carrière, réaction qui lui avait paru démesurée et qui l'avait surpris de la violence du verbe; bien que le dialogue était difficile avec sa subordonnée, il n'avait jamais refusé de discuter avec ses employés, qu'il rencontrait en fin de journée; T _____ n'avait pas compris que chacun devait rester à sa place et qu'il lui appartenait de s'affirmer en tant que chef.

e) Par jugement du 9 mai 2005, notifié le même jour, le Tribunal des prud'hommes a débouté T _____ de toutes ses conclusions, considérant que l'intéressée n'avait pas fait l'objet d'harcèlements psychologiques ni d'un licenciement abusif.

En substance, les premiers juges ont considéré qu'aucun élément probant n'établissait la mise à l'écart de l'intéressée ou l'existence de pressions particulières sur sa personne de la part de son supérieur hiérarchique. Quant au retard dans la remise de l'évaluation à T _____ de ses performances pour l'année 2002, il s'expliquait par une surcharge de travail et ne l'avait pas concernée exclusivement,

même si le procédé adopté pour remettre cette évaluation n'était pas des plus élégants.

En ce qui concernait le licenciement de T_____, le Tribunal des prud'hommes a relevé que la simple existence d'une situation conflictuelle n'était pas suffisante pour qu'on puisse retenir que T_____ était, de bonne foi, légitimée à penser que sa prétention était fondée en droit, le congé ayant été donné principalement en raison des problèmes relationnels existants entre l'intéressée et son supérieur hiérarchique. Par ailleurs, lors de la séance de conciliation avec le chef du personnel, T_____ s'était montrée particulièrement agressive et avait manqué de respect à l'égard de A_____, ayant, de surcroît, clairement exprimé au terme de cette réunion son refus de continuer à travailler avec celui-ci. Par ailleurs, T_____ avait emporté l'ensemble de ses effets personnels avant d'être mise en arrêt de travail, ce qui avait « démontré à son employeur son intention de ne pas revenir sur son lieu de travail ».

C. a) Par acte déposé au greffe de la Cour de céans le 9 juin 2005, T_____ appelle de ce jugement dont elle sollicite l'annulation, reprenant l'intégralité de ses explications et conclusions de première instance.

La recourante affirme avoir apporté la preuve de l'existence des pressions et du mobbing dont elle avait fait l'objet, les témoins entendus ayant confirmé l'état de détresse dans laquelle elle se trouvait ainsi que la mise à l'écart et le conflit qu'elle rencontrait avec A_____. Malgré les nombreux appels au secours qu'elle avait adressés à son employeur, la direction de la banque ne s'était aucunement souciée de la situation, la seule réponse apportée à ses préoccupations étant sa lettre de licenciement du 26 novembre 2003.

La recourante soutient ainsi avoir droit, en application de l'art. 49 al. 1 CO, à une indemnité en raison de l'atteinte illicite à sa personnalité qu'elle avait dû endurer.

b) Dans ses écritures responsives du 12 août 2005, E_____ a conclu au rejet de toutes les conclusions de l'appelante et la confirmation du jugement querellé.

L'intimée fait notamment valoir que son ex-employée n'a pas prouvé avoir fait l'objet d'un harcèlement psychologique, affirmant que l'essentiel des problèmes

rencontrés par l'intéressée avait été directement provoqué par son mauvais caractère qu'elle parvenait de moins en moins à maîtriser, en particulier à l'égard de A _____ qui s'était toujours borné à requérir de sa subordonnée l'obéissance à laquelle il avait droit en tant que son supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, l'intimée soutient que la recourante ne démontre pas non plus en quoi la situation actuelle pourrait être la cause d'une atteinte à son avenir économique et surtout en quoi le comportement de la banque pourrait avoir joué un quelconque rôle causal dans son état de santé.

S'agissant du licenciement de T _____, E _____ affirme que cette mesure n'a pas été donnée ni pour une raison inhérente à la personnalité de l'intéressée, ni parce que celle-ci faisait valoir des prétentions découlant de son contrat de travail. En effet, le licenciement de T _____ était fondé sur son manque de respect inadmissible à l'égard de son supérieur hiérarchique, ce qui contrevenait au rapport de subordination qu'elle devait respecter dans ses relations de travail. Par ailleurs, lors de la médiation qui avait été mise sur pied, les parties n'avaient pu que constater l'impossibilité de continuer leur relation de travail, dans la mesure où l'appelante avait clairement déclaré ne plus vouloir continuer à travailler avec son supérieur, de sorte que, ne pouvant sanctionner ce dernier pour une faute qu'il n'avait pas commise, E _____ s'était finalement décidé à se séparer de T _____.

c) Lors de l'audience du 2 novembre 2005 devant la Cour de céans, T _____ a précisé s'être retrouvé au chômage durant une année après son licenciement, laps de temps durant lequel elle avait suivi des cours de recyclage en vue de monter sa propre entreprise dans le domaine des loisirs, activité qui, malheureusement, n'avait pas marché, de sorte qu'elle avait dû y mettre un terme, après y avoir investi la totalité de son fonds de prévoyance, soit environ fr. 30'000.-, au bout de cinq mois. Depuis lors, elle se trouvait à nouveau au chômage touchait, comme durant sa première période de chômage, 70% de son revenu.

EN DROIT

1. Interjeté dans les forme et délai prévus à l'art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

2. 2.1. A teneur de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. 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 (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelles du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

Le mobbing peut être défini 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, 2002 p. 237 3.11 et les références citées). Le mobbing peut également consister en des actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation à laquelle il veut y prendre part etc., ou prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité du travail, de la non reconnaissance de celui-ci, de la prise à partie systématique du travailleur concerné (WYLER, op. cit. p. 237. 3. 11 et les références citées). Le mobbing est un acte illicite. Toutefois, il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient, il ne pourra être reproché à l'employeur la méconnaissance desdits faits, sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de l'article 55 CC (WYLER, op. cit. p. 237 3. 11).

En présence d'une accusation de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification des explications de la situation qui lui ai soumise. A défaut, si le mobbing est reconnu, l'employeur viole l'art. 328 CO et peut être civilement tenu pour responsable des conséquences du mobbing pour n'avoir pris les mesures de prévention nécessaire (ATF 127 III 351). D'une manière générale l'employeur est tenu, en raison de l'obligation qui lui est faite de protéger la personne de l'employé, de faire usage de son droit de donner des directives afin d'éviter ou de faire cesser les cas de mobbing. Ces directives, qui sont également dans l'intérêt de l'employeur, car

elles lui permettent notamment de maintenir la paix du travail, doivent être respectées par les employés en raison de leur obligation de fidélité qu'ils obligent à veiller à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a CO). Inversement l'employeur n'encourt aucune responsabilité lorsqu'il réagit de manière adéquate, c'est-à-dire lorsqu'il vérifie la réalité de l'accusation de mobbing en prenant les mesures provisoires de sauvegarde nécessaires et, le cas échéant, fait cesser les comportements incriminés au moyen d'instructions, de directives, ou d'autres mesures appropriées (WYLER, op. cit., p. 238-239 et les références citées).

L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à l'art. 328 al. 1 CO (ATF 125 III 70, consid. 2 a, 73). 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 causé par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 2C. 2/2003 du 4.04.2003 ; ATF 126 III 395).

2.2. En l'occurrence, il apparaît que l'intimée s'est plainte à plusieurs reprises d'actes de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, A_____. Ainsi, après son arrêt de travail du 19 août 2003, elle a contacté le service des ressources humaines et l'ombudsman de la banque pour solliciter de l'aide. A la suite de cette requête, une séance de médiation a été organisée le 26 août 2003 en compagnie de A_____, C_____ et l'appelante, réunion qui n'a débouché sur aucune solution concrète. Cette médiation, comme son nom l'indique, est avant tout destinée à apaiser les choses et à trouver une solution, et non pas à déterminer le bien-fondé ou non du harcèlement psychologique dont l'appelante se déclarait être victime de la part de son supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, ultérieurement à cette réunion, T_____ semble avoir contacté le département des ressources humaines de la banque pour changer de secteur et ne jamais avoir reçu de réponse à cet égard.

De surcroît, le 20 novembre 2003, l'appelant s'est adressée à D_____, membre du comité exécutif de E_____, pour lui demander de considérer les faits dont elle avait été victime durant de nombreux mois de la part de son supérieur hiérarchique. Ses griefs précis étaient exposés non seulement dans le courrier précité, mais dans trois documents qui lui étaient annexés, comportant au total huit pages.

Or, elle n'a jamais reçu de réponse à son courrier, si ce n'est, six jours plus tard, sa lettre de licenciement.

Dans ces conditions, force est de constater que l'intimée n'a pas procédé, lorsqu'elle a été interpellée à ce sujet par l'appelante, à la vérification des griefs que celles-ci adressait à son supérieur hiérarchique.

Toutefois, ce comportement n'a pas, en l'espèce, d'incidence directe en relation avec l'art. 328 CO, dans la mesure où T_____ n'a pas prouvé, dans le cadre de la présente procédure, avoir été victime d'acte de mobbing de la part de A_____.

En effet, les enquêtes auxquels les premiers juges ont précédé n'ont pas permis d'établir le bien fondé des reproches de l'appelante à cet égard. Au demeurant, dans son acte d'appel, T_____ n'indique pas en quoi les déclarations des témoins entendus auraient étayé ses allégations concernant les actes de mobbing dont elle prétend avoir été la victime, se contentant, à cet égard, de relever que les témoins entendus avaient confirmé son état de détresse et de conflit existant avec son supérieur hiérarchique, ce qui est insuffisant pour établir l'existence d'un harcèlement psychologique à son endroit.

En outre, l'appelant affirme péremptoirement, sans autre(s) précision(s), que les enquêtes avaient également confirmé sa mise à l'écart, ce qui ne saurait constituer une critique suffisante du jugement entrepris sur ce point qui relève - à juste titre au demeurant - qu'aucun élément probant n'avait établi la mise à l'écart de T_____, ni l'existence particulière de pressions particulières de la part de son supérieur hiérarchique.

2.3. Quoi qu'il en soit, même si l'on devait admettre que l'appelante a été soumise à un harcèlement psychologique de la part de son supérieur hiérarchique, il apparaît que T_____ n'a pas prouvé, ni même rendu vraisemblable, avoir subi en raison de ces actes un tort moral, ni une quelconque atteinte à son avenir économique.

En effet, à teneur de l'art. 49 al. 1 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte se justifie.

L'atteinte susmentionnée doit être grave, à la fois objectivement et subjectivement. Elle doit être ressentie comme une souffrance morale par la victime et doit prouver les circonstances dont on peut déduire sa souffrance. Une atteinte légère à l'honneur ou la simple inexécution d'un contrat, ne constitue en principe pas une atteinte objective grave justifiant une réparation morale (COMMENTAIRE ROMAND, Code des Obligations I, ad. art. 49 No 5 et les références citées).

Or, en l'occurrence, T_____ s'est bornée à indiquer, dans sa demande en justice, avoir énormément souffert notamment sur le plan psychologique, des actes de mobbing et avoir dû faire face à une dépression nerveuse, raison de ce dernier, ce qui avait entraîné sa mise en arrêt maladie à compter du 19 août 2003 pour une période indéterminée, dépression qu'elle subissait encore aujourd'hui (cf. demande p. 9 Nos 85-87 et p. 17, 3^{ème} §).

Dans la mesure où son ex-employeur contestait les actes de mobbing dont elle alléguait avoir été victime de sa part, et, partant, les conséquences psychologiques en ayant découlé, T_____, qui supportait le fardeau de la preuve à cet égard, devait établir la réalité de l'ensemble de ces éléments. Les témoignages recueillis n'ont pas permis de déterminer le véritable état psychique de l'appelante qui, de son côté, n'a produit aucun document à cet égard, en particulier des certificats médicaux attestant, notamment, d'une part, l'existence d'un état dépressif et, d'autre part, la relation de causalité entre ledit état et le mobbing qu'elle affirme avoir subi.

Par ailleurs, on cherche en vain dans les écritures de T_____ une justification à sa réclamation, à titre de tort moral, de la somme de fr. 35'000.-.

2.4. Des constatations identiques, fondées sur les mêmes motifs, doivent être faites s'agissant de l'atteinte à son avenir économique, à hauteur de fr. 35'000.--, que l'appelante affirme avoir subie, tant dans son principe que sa quotité.

Dans ces conditions, l'appelante ne peut qu'être déboutée de toutes ses conclusions sur ces points.

Par substitution partielle de motifs, le jugement entrepris doit être ainsi confirmé.

3. L'appelante soutient, par ailleurs, avoir été victime d'un licenciement abusif, se prévalant à cet égard des lettres a et c de l'al. 1 de l'art. 336 CO.

3.1. Il convient, tout d'abord de relever que l'appelante a formé opposition à son licenciement en décembre 2003, soit dans le délai légal prévu à l'al. 1 de l'art. 336b CO.

Par ailleurs, il apparaît que T_____ a déposé sa demande en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, de sorte qu'elle a également satisfait sur ce point aux exigences de l'al. 2 de l'art. 336b CO.

3.2. Selon le principe énoncé à l'art. 335 al.1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 127 III 88) est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

L'art. 336 CO contient une énumération exemplaire, et non exhaustive, des situations de fait considérées comme des résiliations abusives. Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC ; ATF 121 III 60, JT 1986 I 47, 49).

A défaut de présomption légale quant au caractère abusif de la résiliation en cas de motivation manquante fautive ou incomplète, il faut s'en tenir, également dans des hypothèses de ce genre, au fardeau de l'allégation et de la preuve (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47).

La partie qui supporte le fardeau de la preuve ne dispose d'un droit à l'administration de celle-ci que si elle porte sur des faits juridiquement pertinents (ATF 121 III 60, JT 1996 47 (50) et les références jurisprudentielles citées).

La preuve du motif d'un congé prétendument abusif ayant pour objet des éléments subjectifs - à savoir, le réel motif de l'employeur - est difficile à rapporter, de sorte que 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 (ATF du 30.06.1992, in SJ 1993 p.361). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pour effet d'en renverser le fardeau (ATF 115 II 487 c. b in fine et les références citées). Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut plus rester inactif et n'a d'autre issue que d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 30.06.1992 précité, in SJ 1993 p.360 et les références citées). Il convient de se montrer restrictif dans les critères permettant d'admettre la preuve par indices, la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement devant être très grande, voire confinée à la certitude (WYLER, Droit du travail, 2002, p. 397).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993, in SJ 1995 p.798).

3.3. 3.3.1. A teneur de l'art. 336 al. 1 lit. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail de l'entreprise.

Il n'existe pas de définition exhaustive de la notion juridique de la personnalité, ce qui laisse au juge un large pouvoir d'appréciation. Cette notion ne doit cependant pas être interprétée de manière trop extensive, car le but de cette disposition n'est pas de déclarer systématiquement abusifs les congés qui se fondent sur la personnalité de l'autre partie. Ainsi, un congé signifié en raison d'un comportement, un défaut de caractère du travailleur ou de l'employeur ou encore en fonction d'une absence d'entente entre les parties est toujours admissible (ATF 127 III 86, SJ 2001 I 320).

Il ne saurait y avoir d'abus au sens de cette disposition, lorsque la raison justifiant le congé présente un lien avec le rapport de travail, en particulier avec l'obligation de travailler et le devoir de fidélité du travailleur (ATF 127 III 86, SJ 2001 I 320).

Le Tribunal fédéral a rappelé que cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité (ATF 127 III 86, SJ 2001 I 320).

3.3.2. Tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce, l'un des motifs du licenciement invoqué par l'intimée consistant dans le comportement et le mauvais caractère, générateurs de mésentente, notamment, avec son supérieur hiérarchique, imputés à T_____, soit des éléments ne tombant pas sous le coup de la lettre a de l'al. 1 de l'art. 336 CO .

3.4. L'appelante affirme également avoir été licenciée parce qu'elle faisait valoir, de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail, à savoir qu'elle s'était plainte de mobbing dont elle faisait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique.

3.4.1. L'art. 336 al. 1 let. d CO sanctionne les congés représailles, soit lorsqu'une partie est licenciée parce que l'autre part fait de bonne foi valoir des prétentions résultant du contrat de travail

La notion de bonne foi comporte un double aspect protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, car la protection ne s'étant pas au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994, SJ 1995 p. 791 ; ATF du 13.10.1993, SJ 1995 p. 797).

Par ailleurs, un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation. L'art. 336 al. 1 lit. d CO vise les congés-représailles. Ainsi, est abusif le congé donné parce qu'un employé cherche à obtenir une augmentation de salaire qui lui avait été octroyée d'une manière systématique les années précédentes, cela permettant audit employé de penser de bonne foi qu'il a droit à une telle

augmentation ATF du 13.10.1993, SJ 1995 p. 797). Il en est de même lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances (PJM 1991, 242) ou lorsqu'il charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur (JAR 1993, 212) ; il en est également ainsi lorsqu'un travailleur estime de bonne foi qu'il a été mobbé et qu'il s'en plaint auprès du délégué du personnel en vue d'obtenir un changement d'attitude de sa supérieure hiérarchique. Cette démarche est analogue à une activité syndicale et l'employeur entend faire respecter sa personnalité conformément à l'art. 328 CO, de sorte que le licenciement consécutif à sa plainte est abusif (SARB 3/01 n° 203 p. 1367). De manière plus générale, lorsqu'il intervient auprès de son employeur pour que cessent les tracasseries dont il estime être l'objet, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO); s'il est licencié suite à cette plainte, le congé est abusif (JAR 1998, 185).

3.4.2. En l'occurrence, il était vu plus haut, à l'occasion de l'examen du mobbing dont s'estimait avoir été victime l'appelante, que cette dernière s'était adressée tout d'abord au service des ressources humaines ainsi qu'à l'ombudsman de la banque pour "leur faire part de sa situation et solliciter de l'aide", démarche qui a abouti, le 26 août 2003, à une séance de médiation qui n'a débouché sur aucune solution.

T_____ a, par la suite, contacté le département des ressources humaines de la banque afin de pouvoir occuper, le cas échéant, un poste dans un autre département. Elle n'a pas reçu de réponse à sa demande.

Enfin, par courrier du 20 novembre 2003, T_____ a exposé directement la situation à D_____, membre du comité exécutif de la banque, pour lui demander de considérer les faits dont elle avait été victime durant de nombreux mois de la part de son supérieur hiérarchique. Ses griefs précis étaient exposés non seulement dans le courrier précité, mais dans trois documents qui lui étaient annexés, comportant au total huit pages.

Derechef, l'appelante n'a reçu aucune réponse à sa lettre, si ce n'est une semaine plus tard la résiliation de son contrat de travail pour le 31 janvier 2004.

Comme cela a déjà été relevé plus haut, la banque n'a, à ce moment-là, procédé en son sein à aucune vérification du bien-fondé des griefs de mobbing de T _____ à l'encontre de A _____ et ce n'est que dans le cadre de la présente procédure qu'a été démontrée l'illégitimité des reproches de l'appelante à cet égard.

Il ne résulte pas de la procédure, en particulier des enquêtes - ce que du reste l'intimée ne soutient pas -, que les plaintes et griefs de mobbing formulés par l'appelante à l'égard de son supérieur hiérarchique n'ont pas été formulés de bonne foi, c'est à dire que T _____ n'était pas légitimée, de bonne foi, à penser qu'elles étaient fondées; à cet égard, C _____ a déclaré que l'intéressée était "sincère dans sa version des faits".

Dès lors, les réclamations de T _____ n'étant ni chicanières ni téméraires, son licenciement, intervenu six jours après l'envoi, à D _____, du courrier susmentionné du 20 novembre 2003, doit être admis, en raison de la chronologie de ces deux événements, comme étant abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO.

Certes, il apparaît qu'à l'issue de la réunion du 26 août 2003, T _____ semble avoir exprimé son refus de continuer à travailler avec A _____ et avait emporté l'ensemble de ses effets personnels avant de se mettre en arrêt de travail, ce qui pouvait laisser penser à son employeur qu'elle avait l'intention de le quitter définitivement.

Toutefois, cela ne dispensait pas E _____ d'examiner le bien-fondé des griefs de son employée à l'égard de son supérieur hiérarchique, puisque, précisément, c'étaient les relations conflictuelles avec ce dernier qui avaient motivé la remarque de l'appelante exprimée lors de la séance de médiation précitée. Par ailleurs et surtout, en s'adressant directement, par courrier du 20 novembre 2003, à D _____, membre du comité exécutif de la banque, pour lui demander de "considérer les faits" dont elle avait été victime durant de nombreux mois de la part de son supérieur hiérarchique, T _____ a manifesté sa volonté de rester au service de l'intimée, de sorte que l'enlèvement de ses effets personnels trois mois auparavant, à l'occasion de son arrêt de travail, n'était plus d'actualité et ne constituait pas un indice suffisant de son intention de quitter définitivement son emploi.

Le jugement entrepris sera, dès lors, réformé sur ce point.

3.5. A teneur de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, ne peut dépasser le montant de six mois de salaire du travailleur (al. 2).

L'appelante réclame à cet égard la somme de fr. 39'614, 50, ce qui correspond à six mois de son dernier salaire.

3.5.1. Le montant de l'indemnité de l'art. 336a al. 1 CO est fixé librement par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5).

Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement abusif (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c ; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (ATF 116 II 300 consid. 5a).

Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède, de par la loi (art. 4 CC), un large pouvoir d'appréciation, qui conduit le Tribunal fédéral à ne substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure qu'avec une certaine

retenue. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou encore lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4 p. 55 s.; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 149).

3.5.2. En l'occurrence, T_____ a été au service de E_____ durant trois ans et huit mois. Jusqu'à ce que les relations avec son supérieur hiérarchique se dégradent, au cours de l'année 2002, elle avait donné pleinement satisfaction. Son employeur, qui l'avait engagée notamment en raison de sa forte personnalité, savait qu'il avait à faire à une employée au caractère affirmé, avec tous les inconvénients que cela peut comporter. Il devait, dès lors, tenir compte de cette particularité de son employée. En licenciant cette dernière parce qu'elle faisait valoir, de bonne foi, des griefs à l'endroit de son supérieur hiérarchique, sans procéder à une enquête pour en déterminer le bien-fondé, l'intimée a commis une faute qui peut être qualifiée de moyenne.

De son côté, T_____ n'a pas contribué à aplanir ses difficultés relationnelles avec A_____, envers qui elle a tenu des propos agressifs et difficilement compatibles avec ce qu'on est en droit d'attendre d'une subordonnée à l'égard de son supérieur hiérarchique. Cette attitude n'a certainement pas incité l'intimée à garder l'appelante à son service, de sorte que T_____ porte également une part de responsabilité non négligeable à cet égard.

Actuellement, l'appelante se trouve à nouveau au chômage après avoir tenté, sans succès, d'exercer une activité indépendante une année - au cours de laquelle elle a suivi des cours de recyclage - après son licenciement.

Dans ces conditions, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, E_____ sera condamné à verser à son employée, à titre d'indemnité pour congé abusif, l'équivalent d'un mois de son dernier salaire, soit la somme de Fr. 6'093.- net.

4. A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe.

L'appelante n'obtient satisfaction qu'à raison du 15 % environ du montant total qu'elle réclamait en appel, de sorte qu'il apparaît que ses conclusions pécuniaires étaient exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur l'émolument de mise au rôle dont elle s'est acquittée (art. 176 al. 2 de loi de procédure civile genevoise, applicable par renvoi de l'art.11 LJP). Il se justifie ainsi de mettre à sa charge les $\frac{3}{4}$ dudit émolument d'appel, le solde étant supporté par sa partie adverse.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du 9 mai 2005, notifié le même jour, rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13731/2004 – 4.

Au fond :

1. Annule ledit jugement en tant qu'il a débouté T_____ de ses conclusions tendant à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif.

Et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne E _____ SA à payer à ce titre à T _____ la somme de Fr. 6'093.- net, avec intérêt à 5% dès le 22 juin 2004.

2. Confirme, pour le surplus, le jugement entrepris.

3. Condamne E _____ SA à payer à T _____ le quart de l'émolument de mise au rôle dont celle-ci s'est acquittée, soit la somme de Fr. 500.-.

Laisse à la charge de T _____ le solde de l'émolument précité.

4. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président