



E _____
Dom. élu : Me HORNUNG Douglas
Rue du Rhône 84
Case postale 3200
1211 Genève 3

T _____
Dom. élu : Me MOTTARD Jacqueline
Rue de Candolle 9
1205 Genève

**Partie appelante et intimée sur
appel incident**

Partie intimée et appelante incidente

D'une part

D'autre part

ARRET

du 28 novembre 2005

M. Christian MURBACH, président

M. Pierre-Jean BOSSON et M. Jean RIVOLLET, juges employeurs

M. Jean-Pierre SEYDOUX et M. Victor TODESCHI, juges salariés

M. Martin SPYRAKOS, greffier d'audience

EN FAIT

A. a) T _____, née le 11 septembre 1945, a été engagée par E _____ (ci-après : E _____), le 7 décembre 1981, en qualité de vendeuse manutentionnaire au rayon sports.

Son dernier salaire mensuel brut s'est élevé à fr. 3'700.- .

T _____ s'est toujours montrée une très bonne vendeuse et a donné pleinement satisfaction à son employeur. Sa fille, A _____, a été engagée par E _____ après y avoir fait son apprentissage, à l'issue duquel elle a obtenu la meilleure note, ce qui lui a valu la récompense dite du « Chausse-Pied d'or ».

b) Alors qu'elle était affectée au magasin sis à la rue de Carouge, A _____ a reçu de son employeur un courrier, daté du 18 août 2003, l'informant de son déplacement dans un autre point de vente exploité par E _____ et comprenant un avertissement rédigé dans les termes suivants : « *Votre manque de souplesse total lorsque nous vous demandons de faire du travail autre que le vôtre, votre lenteur dans les ventes ne peuvent plus continuer, de plus, tout semble vous déranger. Et puis, votre manque de sourire pour un commerce n'est pas tolérable, vous avez effectué un apprentissage de vente, vous devez donc savoir que la première qualité d'une vendeuse est le sourire* ».

c) Choquée par ces critiques qu'elle estimait totalement injustifiées, et qui provenaient essentiellement de B _____, le supérieur hiérarchique de sa fille, T _____ a, le 19 août 2003, lors d'un entretien téléphonique avec l'intéressé, reproché vivement à ce dernier son attitude à l'égard de sa fille.

Le même jour, a eu lieu dans le magasin de la rue du Rhône, une séance de formation à laquelle assistaient plusieurs employés de E _____, dont T _____ et B _____. Devant tous les participants, B _____ a indiqué à T _____ qu'elle allait être convoquée au « service du personnel » l'après-midi. Par la suite, et durant cette même séance de formation, C _____, chef du personnel de E _____, est venu dire à T _____ de se rendre à son bureau à quatorze heures.

d) Lors de cette entrevue, à laquelle assistait également D _____, secrétaire du chef du personnel, ainsi que B _____, C _____ a d'emblée demandé à T _____ quel était son nom, lui reposant la question après qu'elle lui eut répondu. Il lui a alors déclaré qu'elle ne s'appelait ainsi pas A _____. Après que T _____ lui eut indiqué sa façon de penser au sujet de la lettre du 18 août 2003 qu'avait reçue sa fille, C _____ s'est levé et, les mains sur le bureau, a ordonné à son interlocutrice de se taire. Celle-ci a haussé le ton et lui a dit qu'il faisait mal son travail, dans la mesure où il aurait dû entendre la version des deux

parties, soit celle de B _____ et de sa fille, avant d'envoyer à cette dernière la lettre litigieuse. T _____ a également déclaré à C _____ que ce n'était pas lui, avec ses deux ans dans la maison, qui allait lui faire peur (PV du 1.10.2004, p. 4, témoignage d'D _____). T _____ a, par ailleurs, crié - tout comme C _____ (PV de CP du 1. 11. 2004, p. 8, décl. de C _____) - avant de quitter le bureau lorsque ce dernier lui a ouvert la porte et lui a demandé de regagner son poste de travail.

e) aa) Le 21 août 2003, C _____ est venu chercher T _____ à son poste de travail pour se rendre dans son bureau où l'attendaient sa secrétaire, D _____, ainsi que F _____ ancien chef du personnel de E _____ de 1967 à 2003, chargé, depuis son remplacement par C _____, des questions de sécurité au sein de l'entreprise, avec le titre d'adjoint à la direction.

Après que C _____ eut procédé à un résumé des faits et que F _____ lui eut indiqué qu'il ne fallait pas qu'elle s'occupe « des affaires » de sa fille, T _____ s'est emportée et le ton est rapidement monté entre l'intéressée et ses deux interlocuteurs. A un moment donné T _____ s'en est prise à toutes les personnes présentes, dont la secrétaire du chef du personnel. F _____ a essayé de la calmer. F _____ a également déclaré à T _____ qu'elle était allée trop loin et qu'on ne pouvait pas la garder, ce à quoi celle-ci a répondu qu'à son âge elle ne pourrait pas retrouver du travail. C _____ a énuméré différents magasins susceptibles de l'engager, dont Z _____. T _____ a fondu en larmes et a fait une crise de nerfs. Elle a indiqué qu'elle pleurerait à un tel point qu'elle n'a pas pu signer la lettre (de licenciement) qui lui était présentée (cf. PV de CP du 1.11.2004, p.7, décl. d'T _____).

La réunion s'est achevée dans la confusion, C _____ intimant finalement l'ordre à T _____ de partir (cf. PV du 1.10.2004, p.3, témoignage de F _____).

bb) F _____ a déclaré qu'après le départ de T _____, C _____ et lui-même avaient convenu que, « *faute d'accord dans un certain délai, sauf erreur de vingt-quatre heures, il fallait rompre le contrat* » de travail de l'intéressée, espérant que, durant ce laps de temps, celle-ci présenterait ses excuses (cf. PV du 1.10.2004, p.3).

F _____ a également indiqué qu'immédiatement après la fin de la réunion susmentionnée, D _____ avait rattrapé T _____ et lui avait conseillé de bien réfléchir et de s'excuser. T _____, qui s'était un peu calmée, n'avait pas réagi et était partie (cf. PV du 1.10.2004, p.3).

Pour sa part, T _____ a affirmé qu'au cours de cette réunion on lui avait dit qu'elle aurait pu s'excuser avant ; elle avait alors présenté des excuses, mais il lui avait été déclaré que c'était trop tard (PV du 1.11.2004, p.7).

f) Le jour même, soit le 21 août 2003, T _____ s'est vu adresser une lettre de licenciement pour le 31 décembre 2003, comportant notamment les termes suivants :

« Suite à l'entretien de ce jour en présence de Monsieur F _____, Adjoint de Direction, de Madame D _____ et de Monsieur C _____, faisant suite à l'altercation que vous avez eu[e] avec le chef du personnel, Monsieur M. C _____, en date du 19 août 2003, en présence de M. B _____ et de Mme D _____.

Lorsque nous vous avons convoqué[e] au Bureau du Personnel, pour l'éclaircissement d'un problème avec M. B _____, qui concerne votre fille et non vous. Dès le début de la confrontation, vous avez calomnié sur le personnel de notre magasin de Carouge, vous avez diffusé la lettre que nous avons envoyée à votre fille et qui ne vous concerne pas, vous avez accusé le chef du personnel en criant qu'il faisait mal son travail, qu'il ferait certainement pas 20 ans comme vous dans l'entreprise, que vous n'aviez rien à faire de lui et que vous convoquerez la direction et nous en passons. Le chef du personnel a levé la voix pour vous faire taire et vous demander de retourner dans votre rayon, car il était impossible de vous parler. De plus, toute la journée vous avez perturbé vos collègues et le travail avec vos histoires.

Nous vous informons que nous ne pouvons pas accepter un tel comportement, même provenant d'une personne qui a de l'ancienneté.

Nous trouvons votre comportement inadmissible et pas tolérable, votre manque total de respect pour autrui, nous obligent à mettre fin à votre contrat de travail (...) ».

T _____ a été, par ailleurs, libérée de son obligation de travail durant le délai de congé.

La lettre de licenciement de T _____ avait été préparée par C _____ avant la réunion du 21 août 2003 et, comme son contenu ne convenait pas à F _____, ce dernier l'a, lors de ladite réunion, fait modifier par D _____ pendant qu'il s'entretenait avec T _____.

La décision de licenciement avait été prise pendant l'entretien du 21 août 2003 et, auparavant, il avait été envisagé de se séparer de T _____ « comme étant la solution au pire des cas » (PV de CP du 1.11. 2004, p. 8, décl. de C _____).

g) Par courrier de son conseil du 25 novembre 2003, T _____ a fait opposition à son licenciement, qualifiant celui-ci d'abusif, et réclamant, à ce titre, des indemnités.

En dépit d'un échange de courriers, les parties ne sont pas parvenues à trouver un arrangement.

h) Par lettre du 22 décembre 2003, signée par C _____, E _____ a reproché à T _____ de s'être « *mise dans une situation inconcevable* », de sorte qu'il était « *impossible vis-à-vis de l'entreprise et de son personnel d'accepter un tel comportement, l'ancienneté ne permet pas le manque total de respect d'autrui, bien au contraire* ». E _____ faisait également grief à son ex-employée de ne s'être pas excusée à la suite du premier entretien qu'elle avait eu avec le chef du personnel, ayant « *eu l'audace de sous-entendre que c'était à M. C _____ à prendre contact avec elle* ». Par ailleurs, l'intéressée avait eu, lors du second entretien, « *un comportement déplacé tout en dénigrant des collègues. Cette attitude nous a forcés à prendre cette décision, car cela n'est pas acceptable même pour une employée ayant des années de service* ».

B. a) Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 28 juin 2004, T _____ a assigné E _____ en paiement d'un montant de fr. 22'200.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, soit une somme correspondant à six mois de son dernier salaire.

Le Tribunal a procédé à des enquêtes.

b) Par jugement daté du 21 février 2005, notifié le 17 mars 2005, le Tribunal des prud'hommes a condamné E _____ à payer à T _____ la somme de fr. 11'000.- net à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

En substance, les premiers juges ont considéré qu'il résultait de l'ensemble des circonstances que le moyen adopté par E _____ pour procéder au licenciement litigieux avait « porté gravement atteinte à la personnalité » de T _____, les conséquences du congé étant graves pour cette dernière puisqu'elle n'avait pas retrouvé de travail après avoir été une excellente employée pendant de nombreuses années et qu'elle n'était qu'à cinq ans de l'âge de la retraite. Le Tribunal a également tenu compte du fait que l'intéressée était intervenue de manière « inappropriée et avec violence » auprès de son employeur à propos d'un litige rencontré par sa fille, pendant ses heures de travail et alors qu'elle n'était pas directement concernée, ayant, par ailleurs, dénigré ses collègues du magasin sis à la rue de Carouge.

C. a) Par acte déposé au greffe de la Cour de céans le 18 avril 2005, E _____ fait appel de ce jugement, concluant à son annulation et au déboutement d'T _____ de toutes ses conclusions.

b) Dans ses écritures responsives du 25 mai 2005, T _____ a conclu au rejet de l'appel. Formant appel incident, elle a sollicité l'annulation du jugement en tant qu'il ne lui avait pas accordé la somme de fr. 22'200.- qu'elle réclamait à titre d'indemnités pour licenciement abusif, et, par conséquent, à ce que son ex-employeur soit condamné à lui verser cette somme.

c) Dans son mémoire de réponse du 29 juillet 2005 à l'appel incident, E_____ a conclu au déboutement de son ex-employée de toutes ses conclusions.

d) Lors de son audience du 12 octobre 2005, la Cour de céans a procédé à l'audition de trois témoins cités par T_____. Leurs déclarations seront reprises dans la mesure utile ci-dessous dans la partie EN DROIT.

e) Comme il avait été convenu lors de l'audience précitée, E_____ a transmis, le 13 octobre 2005, à la Cour de céans, avec copie à sa partie adverse, diverses pièces établissant que leur employée, G_____, avait été engagée le 31 juillet 2003 pour le 18 août 2003.

T_____ s'est déterminée à ce sujet par courrier du 18 octobre 2005, dont elle a transmis une copie à la recourante principale qui a contesté la teneur des affirmations y figurant.

Par ailleurs, par lettre du 31 octobre 2005, avec copie à sa partie adverse, T_____ a produit une attestation des « ASSEDIC » françaises, datée du 27 octobre 2005, certifiant que l'intéressée avait « été reprise au bénéfice de l'Allocation d'Aide sur retour à l'Emploi, consécutive à la fin » de son contrat de travail du 31 décembre 2003 et qu'au « 30 septembre 2005, elle avait bénéficié de 632 allocations journalières » et pouvait « éventuellement prétendre à 463 jours d'allocation ».

EN DROIT

1. Interjetés dans les formes et délais prévus aux art. 59 et 62 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), les appels tant principal qu'incident sont recevables.

2. **2.1.** 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).

L'article 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, constitue la disposition légale centrale pour déterminer les autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus à l'art. 336 CO. Le licenciement est ainsi également abusif si l'employeur ne respecte pas les droits de la personnalité du travailleur au moment du licenciement (ATF 125 III 70 ; 118 II 157). Ainsi, le caractère abusif d'une résiliation de contrat de travail peut résulter de la manière dont la partie exerce son droit de donner congé. Même lorsqu'elle exerce ce droit de manière licite, elle doit le faire avec ménagement. La partie qui donne le congé ne doit pas jouer un double jeu qui contrevient de manière grossière au principe de la bonne foi (ATF 118 II 157 c. 4b/cc).

2.2. En l'espèce, il résulte du dossier que C _____ attendait avant tout d'abord de T _____ qu'elle lui présente spontanément des excuses pour le comportement jugé inadmissible qu'elle avait eu à son égard lors de l'entretien du 19 août 2003 et que, ne les ayant pas obtenues, il avait organisé une réunion pour le surlendemain, préparant à l'avance une lettre de licenciement au cas où l'intéressée n'aurait pas, dans l'intervalle, voire durant cette seconde réunion, changé d'attitude et fait, de son propre chef, amende honorable.

Cette attente de C _____, avant et durant l'entretien du 21 août 2003, a été déçue, de sorte que la décision de licencier T _____ a été prise au cours de cette seconde réunion, comme du reste l'intéressé l'a déclaré (PV de CP du 1.11.2004, p. 8). C _____ ou F _____ a annoncé la nouvelle à l'intimé et lui a demandé de signer, pour en accuser réception, la lettre de licenciement qui lui était présentée. Sous le choc de cette nouvelle, T _____ a fondu en larmes, au point de ne plus pouvoir signer ladite lettre qui lui a été adressée, le même jour, par voie postale.

Par ailleurs, T _____ a déclaré, sans avoir été contredite sur ce point, que, lors de cette réunion du 21 août 2003, lorsqu'elle s'était excusée après que ses interlocuteurs lui eurent fait remarquer qu'elle ne l'avait pas encore fait, elle s'était vu répondre que c'était trop tard.

On ne comprend dès lors pas comment le témoin F _____ a pu déclarer, d'une part, qu'à l'issue de la réunion du 21 août 2003, il avait, après le départ de T _____, discuté avec C _____ et qu'ils avaient convenu que « *faute d'accord dans un certain délai, sauf erreur de vingt-quatre heures, il fallait rompre le contrat* », espérant tous deux que l'intéressée s'excuserait durant ce laps de temps, et, d'autre part, qu'immédiatement après la fin de la réunion susmentionnée, D _____ avait « rattrapé » T _____ et lui avait conseillé, en vain, de bien réfléchir et de s'excuser.

Quoi qu'il en soit, il résulte de l'ensemble des éléments susmentionnés que le licenciement de l'intimée n'a pas été effectué avec les égards dus à une employée qui, vingt-deux ans durant, avait donné entière satisfaction.

Certes, T _____ n'aurait peut-être pas dû intervenir consécutivement à la lettre que le chef du personnel avait adressée à sa fille le 18 août 2003, et, en tout cas, pas dû se comporter comme elle l'a fait lors des deux entretiens, perdant son sang-froid et rendant tout dialogue très difficile. En outre, l'intimée aurait peut-être dû prendre l'initiative de s'excuser spontanément - comme manifestement C _____ l'attendait d'elle - pour son attitude déjà à l'issue de la première réunion du 19 août 2003, et, à tout le moins, au cours du second entretien.

Toutefois, le comportement du chef du personnel de l'appelante, lors des deux réunions avec l'intimée, n'est pas non plus exempt de tout reproche et apparaît avoir contribué, dans une mesure non négligeable, à la situation ayant conduit au licenciement de l'intimée.

En effet, la façon dont T _____ a été, le 19 août 2003, convoquée dans son bureau, au vu et au su de ses collègues qui suivaient le même cours de formation, est pour le moins déjà discutable.

Par ailleurs, alors que l'on est en droit d'attendre d'un chef du personnel qu'il se comporte à l'égard des employés de l'entreprise dont il a la charge avec calme et

pondération, sans provocation, C _____ a d'emblée donné le ton lors de la première réunion en demandant, à deux reprises au moins, à T _____ comment elle se prénomait, et ce pour lui reprocher d'être intervenue dans les problèmes concernant sa fille A _____. Il semble indéniable que si, à cette occasion, C _____ avait preuve d'un peu plus de psychologie et de compréhension, en tenant compte, notamment, de l'élément émotionnel très fort ayant incité T _____ à réagir de la sorte au courrier qui avait été adressé à sa fille, les choses se seraient très certainement passées différemment.

En outre, on attend également d'un chef du personnel qu'il n'adopte pas le même ton et comportement que l'employé à qui il a affaire lorsque ce dernier commence à s'emporter et à crier, et ce, même si son interlocuteur, à l'instar de T _____, critique sa façon d'accomplir son travail.

L'attitude de C _____ lors de la réunion du 19 août 2003 apparaît ainsi avoir à tout le moins constitué les prémisses de l'atteinte aux droits de la personnalité de T _____ dans la manière façon dont celle-ci l'intimée a été licenciée par la suite.

A ce propos, il y a tout d'abord lieu de relever que T _____ n'a pas été licenciée pour son comportement lors de la réunion du 21 août 2003, mais pour celui qu'elle avait eu lors de celle du 19 août 2003. La lettre de congé du 21 août 2003 ne fait, en effet, référence à l'attitude de T _____ que lors de la première réunion avec C _____, B _____ et D _____ et non pas à celle du 21 août 2003. Dès lors, c'est en vain que E _____ se prévaut dans son acte d'appel du comportement de l'intimée lors de cette seconde réunion (ch. 18, p.7 ; p. 15, 5^{ème} et 6^{ème} paragraphes).

En réalité, comme déjà relevé plus haut, il résulte du dossier, en particulier des déclarations tant de C _____ que de F _____, qu'en définitive il était attendu de T _____ qu'elle présente ses excuses spontanément pour le comportement, considéré comme inadmissible, qu'elle avait eu envers le chef du personnel de l'entreprise ; la lettre du 22 décembre 2003, signée par C _____, qui relève que l'intimée avait « *eu l'audace de sous-entendre que c'était à M. C _____ à prendre contact avec elle* », est, à cet égard, révélatrice. Les autres motifs invoqués dans la lettre de licenciement précitée, à savoir les critiques de l'intimé à l'égard le personnel du magasin de Carouge et la diffusion de la lettre adressée à sa fille, apparaissent avoir joué un rôle éminemment secondaire.

Or, les règles de la bonne foi, que chacun est tenu d'appliquer dans le cadre des rapports juridiques (art. 2 al. 1 CC), exigeaient qu'il fût clairement indiqué à T _____ qu'à défaut de faire amende honorable de sa propre initiative, elle s'exposait à un licenciement.

Tel n'a pas été le cas.

Ainsi, licencier une employée modèle ayant vingt-deux ans d'ancienneté dans l'entreprise parce que celle-ci n'a pas présenté des excuses spontanées pour un comportement, certes excessif et inacceptable, mais unique durant toutes ses années de service - comportement dont, au demeurant, elle ne portait pas seule la responsabilité - sans l'informer expressément qu'à défaut de s'excuser de son propre chef elle risquait d'être licenciée, doit être considéré comme une violation des droits de la personnalité de l'intéressée au sens de l'article 328 CO, et, partant, constitue un cas de licenciement abusif selon l'article 336 CO.

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

3. 3.1. A teneur de l'art. 336a CO, l'indemnité due à celui qui est victime d'un licenciement abusif doit être fixée, compte tenu de toutes les circonstances (al. 1), et ne peut pas dépasser un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 2).

Cette indemnité, qui poursuit une double finalité, punitive et réparatrice, est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; elle revêt ainsi un caractère sui generis et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 c. 3).

Le juge doit fixer une indemnité en équité en tenant compte notamment de la gravité du manquement du débiteur et sa capacité financière conformément à la fonction punitive de l'indemnité, par application analogique des critères de l'art. 63 du code pénal (ATF 119 II 157 c. 2b), de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391) et de la faute concomitante du travailleur licencié (ATF 119 II 157 c. 2c).

3.2. En l'occurrence, les conséquences du licenciement de l'intimée, âgée aujourd'hui de 60 ans, doivent être considérées, à l'instar de ce qu'ont estimé les premiers juges, comme graves, dans la mesure où celle-ci n'a toujours pas retrouvé de travail, après avoir été une excellente employée pendant plus de vingt-deux ans, et s'est vu remerciée alors qu'elle n'était qu'à cinq ans de l'âge de la retraite. Certes, elle a eu le tort de prendre fait et cause pour sa fille en se mêlant, en définitive, de problèmes professionnels qui ne la regardaient pas. On peut toutefois comprendre que T_____ se soit impliquée comme elle l'a fait, dans la mesure où elle était touchée sur le plan affectif, quand bien même elle n'a visiblement pas utilisé la méthode appropriée pour intervenir, se laissant emporter par la colère. Comme cela a été déjà relevé plus haut, le comportement du chef du personnel dans le traitement du cas de l'intimée n'est pas exempt de tout reproche non plus. En outre, il apparaît que C_____ n'a pas indiqué clairement à T_____ qu'il attendait d'elle des excuses spontanées, et qu'à défaut elle risquait d'être licenciée.

En définitive, si l'attitude de l'intimée à l'égard du chef du personnel ne pouvait pas être acceptée sans réagir, voire devait être sanctionnée, pour ne pas saper l'autorité de celui-ci envers le reste du personnel, l'ancienneté et le comportement jusqu'alors

sans reproche de l'intimée justifiaient que l'on ait quelques égards à son sujet. Au demeurant, il est pour le moins révélateur que l'ancien chef du personnel, F _____, qui a œuvré au sein de l'entreprise durant trente-sept ans, a déclaré avoir rencontré déjà de telles situations, mais avoir toujours réussi « à calmer le jeu » (PV du 1.10.2004, p.3).

Dans ces conditions, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, notamment des conséquences particulièrement pénibles de la perte d'emploi pour l'intéressée qui se trouve toujours à ce jour sans travail, de la grande difficulté qu'elle aura, à son âge, à retrouver une activité rémunérée ainsi que du montant du salaire qu'elle percevait, il se justifie de lui octroyer une indemnité de fr. 14'800.-, correspondant à quatre mois de sa dernière rémunération.

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

4. Les montants litigieux, tant sur appel principal qu'appel incident, étant inférieurs à fr. 30'000.-, il n'y a pas lieu à perception d'un émolument (art. 60 al. 1 LJP).

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3

A la forme :

Déclare recevables les appels tant principal qu'incident interjetés respectivement par E _____ et T _____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 21 février 2005, notifié le 17 mars 2005, dans la cause C/14130/2004 – 3.

Au fond :

1. Statuant sur appel principal :

Déboute E _____ de toutes ses conclusions.

2. Statuant sur appel incident :

Annule ledit jugement en tant qu'il a condamné E _____ à payer à T _____ la somme de fr. 11'100.- net, avec intérêts à 5% l'an dès le 28 juin 2004.

Et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne E _____ à payer à T _____ la somme de
fr. 14'800.- net, avec intérêts à 5% l'an dès le 28 juin 2004.

3. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président