



T _____
Dom. élu : Me Joanna BÜRGISSER
Avenue de Frontenex 5
1207 Genève

E _____ SA
Dom. élu : Me Sandro VECCHIO
Place des Philosophes 8
1205 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 14 février 2006

M. Louis PEILA, président

MM. Yves DELALOYE et Charles PAGE, juges employeurs

MM. Alain SIRY et Claude SIGNORELLI, juges salariés

M. Paolo ASSALONI, greffier d'audience

EN FAIT

A. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 14 juillet 2004, T _____ a assigné E _____ SA en paiement de 70'618 fr. 60 net et 5'678 fr. 60 brut, plus intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 14 juillet 2004. Lesdites sommes se décomposent comme suit :

- 20'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral;
- 47'700 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- 2'918 fr. 60 net, à titre de dommage selon les art. 97 et 41 CO;
- 5'678 fr. 60 brut, à titre de paiement de vacances.

T _____ a également demandé la modification de son certificat de travail, dont le libellé ne la satisfaisait pas.

Selon une notice explicative du même jour, T _____ se plaignait d'avoir été victime d'un dénigrement professionnel soutenu depuis le mois de mars 2003 et d'agissements hostiles de la part d'un collègue, des reproches lui étant adressés à plusieurs reprises devant d'autres collègues. Le *mobbing* dont A _____, le collègue en question, s'était fait l'auteur avait eu un effet durable sur sa santé et justifiait l'indemnisation sollicitée. Par ailleurs, elle considérait que son licenciement était constitutif de congé représsailles, étant consécutif à une plainte de sa part et, partant, abusif.

E _____ SA a d'emblée contesté l'ensemble des prétentions de T _____.

B. Par jugement du 7 juin 2005, notifié le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné E _____ SA à verser à T _____ la somme brute de 6'963 fr. 05, avec intérêts à 5% dès le 14 juillet 2004, sous toutes déductions sociales usuelles, ainsi qu'à lui délivrer un certificat de travail dont il précisait lui-même la teneur.

Le Tribunal a considéré que le conflit opposant les parties était consécutif à l'adoption d'un nouveau système informatique auquel T _____ ne s'adaptait pas, voire ne l'acceptait pas. Il était normal que son employeur lui demande de se conformer à ses exigences et qu'elle accepte que l'on relève ses erreurs, étant observé qu'il n'était pas établi qu'on lui reprochât celles-ci. En conséquence, le *mobbing* n'était pas établi et toutes les conséquences que T _____ - _____ en tirait devaient être écartées (tort moral, frais médicaux). Par ailleurs, le licenciement n'était pas abusif, l'employée n'ayant pas démontré que la cause de son licenciement résultait dans les seules récriminations qu'elle avait adressées à son employeur en décembre 2003. Les vacances étaient en revanche dues; le montant alloué, certes supérieur à la demande, était cependant compatible avec la de-

mande, demeurant inférieur au montant total sollicité initialement par T_____.

- C. Par acte du 26 juillet 2005, T_____ appelle de cette décision et reprend intégralement ses conclusions de première instance.

E_____ SA conclut à la confirmation de la décision entreprise.

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

- a. E_____ SA est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, où elle a son siège, le 6 octobre 2000. Son but social comprend l'organisation, dans le cadre d'opérations de négoce international à l'étranger, à partir de la Suisse, de la vente, de l'achat, du courtage, de la commission, de l'agence et de la commercialisation de matières premières ou de produits de seconde transformation d'origine agricole, minérale ou de base agroalimentaires.

- b. Par lettre du 28 août 2000, E_____ a engagé T_____ - _____, à compter du 1^{er} octobre 2000, en qualité de *forwarder*, soit exécutante de contrats commerciaux, y compris leur facturation, sous la responsabilité des traders.

Elle a été engagée dès la création de l'entreprise et était alors seule à l'exécution. Une autre *forwarder*, B_____, a été engagée dès le 1er juin 2002.

- c. Le salaire mensuel initial brut de T_____ a été fixé à 7'500 fr. et son dernier salaire mensuel brut s'est élevé à 7'950 fr., versé treize fois l'an; son droit aux vacances s'étendait sur six semaines par année.

D'une manière générale, les collègues de travail de T_____ considèrent qu'elle gérait bien ses dossiers et qu'elle avait un bon contact avec la clientèle. Elle avait du caractère, une forte personnalité, et des difficultés de compréhension ont émaillé sa relation avec A_____, dont il sera question ci-après (cf. témoins C_____, B_____, A_____, D_____).

- d. En date du 21 décembre 2001, T_____ a reçu un bonus de 10'000 fr., lequel a été porté à 14'000 fr. l'année suivante.

- e. A la création de E_____, il n'y avait pas de système informatique général et chaque département adoptait son propre système.

En 2003, la direction de E_____ a décidé d'adopter de nouvelles procédures informatiques et un nouveau système comptable, intitulé CMS et

connu dans le domaine du *trading*. C'est notamment pour introduire ce système que E _____ a engagé, dès février 2003, A _____, plus spécifiquement rattaché à la comptabilité. T _____ se réjouissait de cet engagement.

De l'avis général, la mise en place de ce système, qui affectait l'ensemble des départements de la société, s'est révélé laborieux (cf. témoins F _____, B _____, A _____), mais il est intervenu à un moment "creux" dans les activités de E _____ (cf. témoins B _____, A _____, D _____).

A _____ et D _____, administrateur de E _____, ont rapidement constaté que T _____ utilisait peu le nouveau système, A _____ affirmant même qu'elle présentait une résistance "énorme" envers ce système, ce qui n'était pas le cas de B _____, nonobstant les difficultés que cette dernière rencontrait également dans l'application du système CMS. Cette résistance de T _____ a également été constatée par C _____, directeur financier de E _____ entre août 2002 et mars 2004. Ce dernier a déclaré que la complexité du système avait déclenché un problème entre T _____ et A _____, dont les rapports étaient tendus, sans qu'il existe des pressions anormales sur T _____.

- f. D _____ a organisé le 16 mai 2003 une réunion avec T _____ et A _____, décidé à ce que le système CMS soit utilisé systématiquement. T _____ considère que cette réunion s'est très mal déroulée, A _____ refusant d'écouter les doléances des *forwarders*, alors que ses rapports avec lui étaient jusqu'alors cordiaux. B _____ considère pour sa part que le climat était tendu lors de cette réunion, mais que les termes employés ne concernaient que les relations professionnelles. Il s'agissait d'une discussion technique où les *forwarders* se trouvaient en opposition à A _____. L'administrateur D _____ avait en définitive tranché en faveur de ce dernier. Après cette discussion, B _____, qui s'est pliée aux instructions données, a constaté que T _____ acceptait moins bien qu'elle cette situation.
- g. Par courrier électronique du 20 mai 2003 adressé à A _____, T _____ a notamment indiqué vouloir dissiper les malentendus existant entre eux. Elle lui demandait de lui faire remarquer les erreurs ou oublis dans l'exécution de ses tâches, précisant que ceux-ci étaient involontaires.
- h. D _____ n'a pas été pleinement satisfait de l'évolution de l'utilisation du système CMS par T _____, notamment en juin et juillet 2003.
- i. Dans deux courriers électroniques des 6 et 25 août 2003, A _____ indiquait à T _____ et B _____ qu'il lui manquait encore certaines pièces pour clôturer le mois de juillet. Il faisait également quelques remarques concernant l'introduction comptable de factures et précisait qu'en cas de questions,

il fallait s'adresser à lui et non pas à la société qui avait installé le système CMS.

T _____ s'est plainte à ce sujet d'avoir reçu l'interdiction de consulter des informaticiens externes, considérant comme insuffisant le soutien technique qu'A _____ pouvait lui apporter. B _____ a partagé pour l'essentiel l'avis de sa collègue à ce sujet.

- j. Dans un courrier électronique du 21 septembre 2003 adressé à D _____, T _____ lui demandait notamment de comprendre la position de l'exécution et sollicitait un entretien seul à seul afin de lui parler des problèmes rencontrés par l'exécution depuis la mise en place du nouveau système. Elle remarquait également que l'exécution était surchargée de travail. Enfin, elle suggérait "que la procédure générale de E _____ soit révisée en présence de tous les acteurs".
- k. D _____ a convoqué une nouvelle réunion le 23 septembre 2003, en présence de B _____, T _____ et A _____. Son souhait était que chacun utilise désormais exclusivement le système CMS. Selon D _____, T _____ aurait dit à cette occasion qu'elle allait faire le strict minimum, ce qui l'a décidé à se séparer d'elle. A _____ a confirmé ce point, précisant que les motifs du licenciement étaient le manque d'adaptation, le refus d'obéir aux directives et de se faire contrôler. B _____ a précisé devant la Cour que, lors de cette réunion, T _____ avait dit qu'elle ne suivrait pas les instructions de D _____ et d'A _____. D _____ lui aurait répondu qu'il s'agissait d'un autre problème et la réunion s'était terminée sur cet échange de propos.
- l. T _____ a consulté son médecin en fin de journée le 24 septembre 2003 et a été déclarée en incapacité totale de travailler du lendemain jusqu'au 29 février 2004 et en incapacité à 50% de travailler du 1^{er} au 31 mars 2004. Dès le 1^{er} avril 2004, elle a été apte à reprendre le travail. En date des 8 décembre 2003 et 17 mai 2004, le Dr G _____ a attesté que T _____ avait été en arrêt maladie en raison d'un état "*anxio-dépressif réactionnel, secondaire à une surcharge professionnelle et à des conflits sur son lieu de travail*". L'état dépressif et anxieux de T _____ a également été constaté par H _____, psychologue psychothérapeute qui l'a vue pour la première fois le 24 septembre 2003.
- m. Par pli recommandé du 1^{er} décembre 2003, se prévalant de l'absence de continuité des certificats médicaux, E _____ a informé T _____ - _____ qu'elle considérait qu'elle avait abandonné son travail de manière injustifiée depuis le 24 novembre 2003.

Ceci fut contesté par le syndicat de T _____ en date du 16 décembre 2003, qui fit part à E _____ des doléances de T _____ - _____, soit une surcharge de travail, due notamment à l'introduction d'une nouvelle

procédure comptable, des pressions quotidiennes et du harcèlement de la part de l'un de ses collègues. Le syndicat représentant T _____ poursuivait ainsi :

"Nous devons par conséquent faire appel à votre devoir d'employeur de protection de la personnalité du travailleur selon l'article 328 du Code des obligations et vous demander de prendre les mesures nécessaires afin que cesse toute atteinte. T _____ ne désire rien d'autre que de pouvoir poursuivre son travail dans le futur de manière harmonieuse."

- n.** Par pli LSI du 5 janvier 2004 de ses avocats, E _____, contestant les reproches formulés, a dressé l'historique des problèmes qu'elle a rencontrés avec T _____ lors de l'introduction d'un nouveau système informatique et à la suite de l'engagement d'un nouveau chef comptable. E _____ reprochait à T _____ d'avoir refusé de s'adapter au système CMS, malgré les diverses réunions qu'elle avait organisées pour aplanir les difficultés, sans succès au vu de l'attitude réfractaire de cette employée, qui s'était permise de remettre en cause l'organisation interne de la société. Pour ces raisons, la décision de la licencier avait été prise après la réunion du 23 septembre 2003, mais n'avait pu lui être communiquée avant qu'elle ne tombe malade.

Ce même 5 janvier 2004, par courrier LSI adressé à T _____, E _____ a résilié son contrat de travail avec effet au 30 mars 2004, sans motiver sa décision.

A son tour, T _____ a contesté la version des faits rapportée par E _____ et s'est opposée à son licenciement, considérant ce dernier comme abusif. Par ailleurs, elle a demandé un certificat de travail.

E _____ n'est entrée en matière sur aucune des revendications de T _____.

- o.** Dès le 1^{er} mars 2004, T _____ a été libérée de son obligation de travailler.
- p.** En date du 31 mars 2004, E _____ a établi un certificat de travail dont la teneur définitive, qui n'est au stade de l'appel plus contestée, a été finalisée par les premiers juges.
- q.** T _____ a toujours prétendu avoir droit à un solde de vacances de 15,5 jours, mais a accepté le décompte plus favorable arrêté par les premiers juges. E _____ n'a pas contesté ce décompte et ne l'a pas remis en cause en appel.
- r.** La plainte pénale en faux témoignage que T _____ a déposée contre

A _____ a été classée, et ce classement a été confirmé sur recours par la Chambre d'accusation.

- s. En comparution personnelle, T _____ a notamment indiqué qu'avant l'arrivée d'A _____, un comptable venait quelques heures par mois. Elle s'était réjouie de l'arrivée du nouveau comptable, car le système *excel* qu'elle avait mis en place pour le suivi du contrat n'était plus performant. Initialement, ses rapports personnels avec A _____ avaient été cordiaux, et ce jusqu'à la réunion du 16 mars 2003. A cette occasion, A _____ l'avait traitée de menteuse et avait quitté la réunion en lui interdisant de le tutoyer à l'avenir. Techniquement, elle reprochait à A _____ de ne répondre aux questions des *forwarders* que d'un point de vue "comptable", ce qui n'était pas toujours suffisant pour son travail "d'exécution des contrats", raison pour laquelle elle aurait voulu poser ses questions à l'informaticienne qui les avait formées, mais cela lui avait été interdit. T _____ a reconnu qu'elle n'avait pas attiré par écrit l'attention de D _____ au sujet du *mobbing* dont elle se plaint, mais qu'elle lui en avait parlé, ainsi qu'à sa collègue. S'agissant de la réunion du 23 septembre 2003, T _____ a reproché à D _____ de ne pas l'avoir défendue et d'avoir au contraire soutenu A _____. A la suite de cette réunion, elle et sa collègue avaient pleuré. Le lendemain, elle était revenue travailler puis avait consulté son psychologue en fin de journée. Celui-ci l'avait alors envoyée chez son médecin généraliste, qui l'avait mise en arrêt de travail immédiatement.

Pour sa part, le représentant de E _____ a réitéré que la décision de licencier T _____ avait été prise le 23 septembre déjà, mais son annonce avait été reportée en raison de la maladie de son employée. Le licenciement était notamment justifié par le refus de T _____ de s'adapter aux nouvelles procédures et de suivre ses instructions. E _____ ne pouvait pas non plus laisser un employé sans responsabilité décider de la méthodologie de l'entreprise. En l'occurrence, elle avait voulu centraliser son système de données et avait engagé A _____ en tant que responsable de cette modification. C'est pourquoi E _____ avait exigé que les questions techniques relatives à ce nouveau système soient posées à son comptable et non à un informaticien externe.

- t. Il ressort encore ceci des enquêtes et des pièces produites :

- Il n'est de manière générale pas contesté que T _____ travaillait consciencieusement et tenait bien ses dossiers. F _____, au bénéfice d'un contrat de *consulting* pour E _____ de juillet 2001 à décembre 2003 l'a confirmé. S'agissant du sujet du nouveau système, ce témoin a affirmé qu'il n'était pas à même d'appréhender toutes les tâches du *back office* et que, pour cette raison, l'utilisation en parallèle de l'ancien système qui avait été créé par T _____ - _____ était nécessaire. L'utilisation de ces deux systèmes en parallèle avait généré une surcharge de travail. Selon lui, T _____ était contente d'avoir un outil informatique et n'était pas hostile au nouveau système, mais elle

demandait certaines modifications qui n'étaient pas prises en compte. L'absence de dialogue lors de l'introduction du système avait créé une mauvaise ambiance. A _____ était une personne autoritaire et non ouverte au dialogue. Le témoin a également indiqué qu'au moins deux fois en sa présence, T _____ avait fait part de ses problèmes à D _____. Lors de son dernier remplacement en septembre 2004, il avait constaté que le nouveau système ne fonctionnait que partiellement et que l'ancien devait toujours être utilisé. Il a encore ajouté que B _____ avait aussi des difficultés avec le nouveau système. Enfin, il avait constaté que des pressions étaient effectuées par A _____ sur T _____, lorsqu'il lui disait "vous faites ce que l'on vous dit, votre avis n'est pas pris en compte, si vous n'êtes pas contente...", mais que D _____ était resté neutre.

- Selon B _____, il y avait eu des conflits entre T _____ et A _____, deux fortes personnalités. A _____ avait une vision trop "comptable" de la situation et la formation des employés était insuffisante. Au début, "rien ne fonctionnait". Il ne lui avait pas semblé que T _____ refusait d'appliquer le système mais "qu'elle n'était pas très chaude". Elles n'avaient pas été surchargées par l'introduction du nouveau système, qui avait eu lieu lors d'une période creuse. B _____ n'a pas remarqué de "pressions". A _____ lui disait tout le temps que T _____ faisait des erreurs, mais sans donner d'exemple. Elle-même n'en avait constaté aucune. Après la réunion du 16 mai 2003, B _____ a renoué le dialogue avec A _____ et a utilisé plus systématiquement le nouvel appareil informatique.

- A _____ a expliqué avoir rencontré des problèmes avec T _____ dès fin février 2003 déjà. Elle présentait une énorme résistance au nouveau système et s'en plaignait tout le temps. Selon lui, T _____ n'avait pas fait suffisamment d'efforts d'adaptation, contrairement à sa collègue B _____. Ce manque d'efforts se remarquait concrètement au vu du nombre d'entrée dans le système, en comparaison de celles de B _____. C'était parce que T _____ n'avait pas le temps d'écouter ses remarques qu'il les lui avait faites par écrit dès le mois de mai 2003. Il a indiqué que, lors de la réunion du 16 mai 2003, T _____ s'était plainte et avait ajouté que ce n'était pas lui qui lui apprendrait à travailler et que les procédures étaient mauvaises; il avait alors quitté la réunion; D _____ était resté neutre. Lors de la réunion de septembre 2003, T _____ avait de nouveau demandé à changer les procédures, mais D _____ avait catégoriquement refusé en lui disant qu'il fallait qu'elle s'adapte. Elle avait alors répondu qu'elle le ferait si elle en trouvait le temps. D _____ lui avait alors répondu que cela n'engageait qu'elle mais qu'elle en subirait les conséquences. Le jour même D _____ avait dit au témoin qu'étant donné la réaction de T _____, il allait la licencier. Pour A _____, "*Les motifs de licenciement de T _____ était le manque d'adaptation, le refus d'obéir aux directives, le refus de se faire contrôler.*" (pv d'enquêtes du 20.1.2005, p. 4).

- D _____ – ancien directeur général de E _____, licencié et libéré de son obligation de travailler jusqu'en septembre 2005 – a notamment indiqué que T _____ ne s'était jamais plainte de *mobbing* de la part d'A _____, alors qu'elle travaillait encore dans les locaux de E _____ - _____. Lors des réunions internes, elle se plaignait des procédures, mais jamais de harcèlement. Il était possible qu'elle se soit plainte des exigences d'A _____ et de problèmes relationnels. Il savait que les rapports entre A _____ et T _____ étaient difficiles, car celle-ci refusait d'appliquer le système pour l'introduction duquel E _____ avait engagé A _____, mais il n'avait pas constaté de pressions de la part de ce dernier sur T _____. Le nouveau système avait été introduit pendant une période creuse; il n'était pas applicable à toutes les opérations du *back office*. Il avait constaté que B _____ utilisait beaucoup plus souvent que sa collègue les nouvelles procédures et il avait alors convoqué une réunion en mai 2003 pour demander que "l'exécution" utilise tout le temps le nouveau système. Comme cela n'était toujours pas le cas en septembre 2003, il avait à nouveau convoqué une réunion lors de laquelle il avait catégoriquement demandé l'application des nouvelles procédures. T _____ lui ayant répondu qu'elle ferait "le strict minimum contractuel", cette remarque avait épuisé sa patience et il lui avait dit qu'elle en subirait les conséquences. Le jour même, il avait décidé de la licencier. Il ne l'avait pas fait le lendemain, n'ayant pas revu T _____.

- I _____, cadre chez J _____ et ancien supérieur de T _____ - _____, a déclaré qu'il avait engagé cette dernière en raison de sa forte personnalité, pensant qu'elle pourrait beaucoup apporter à son groupe, qui était alors jeune. A l'occasion de modifications structurelles de son département, l'attitude de T _____ - _____ s'était vite dégradée. Elle avait de la peine à accepter les ordres de sa hiérarchie et n'en faisait qu'à sa guise. En situation de stress, elle peinait à faire plusieurs tâches en même temps.

- G _____, qui est le médecin traitant de T _____ depuis 1990, s'est exprimé ainsi, selon certificat médical du 29 septembre 2004 : " ... Ces dernières années, son état de santé, en particulier au plan psychologique, s'est progressivement détérioré en rapport notamment avec des difficultés rencontrées dans le cadre de son travail. (...) Depuis de nombreux mois, je vois régulièrement T _____ afin de prendre en charge de façon médicamenteuse son traitement psychothérapeutique en collaboration avec sa psychothérapeute." (pce 44).

EN DROIT

1. L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi, il est

partant recevable selon les art. 56 ss de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP).

2. Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO. La juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP), ainsi qu'à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile), l'appelante étant domiciliée à Genève et ayant travaillé en cette ville.
3. Le droit aux vacances et à la délivrance d'un certificat de travail conforme aux considérants du Tribunal ne sont pas remis en question en appel. Ces questions sont donc définitivement tranchées et il n'y sera pas revenu.
4. L'appelante prétend au paiement d'une indemnité pour atteinte à la personnalité et tort moral d'un montant net de 20'000 fr.

4.1 Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Il y a harcèlement psychologique (mobbing) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792, et les références citées; WYLER, Droit du travail, pp. 237 ss). La victime est placée souvent dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être 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 de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, 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.

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 (ATF du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003; ATF 126 III 395).

4.2 Dans le cas présent, il est admis que les relations professionnelles entre les parties se sont déroulées à la satisfaction de celles-ci d'octobre 2000 à mai 2003. Les problèmes ont toutefois vu le jour un peu plus tôt, soit vers février 2003, lorsque l'intimée a décidé d'utiliser un nouveau système informatique. Les enquêtes ont démontré de façon claire que les deux *forwarders* avaient montré quelques réticences à appliquer ce nouveau système, ce qui avait justifié la réunion du 16 mai 2003. A cette occasion, l'ambiance était tendue et les employées n'ont pas réussi à faire passer leur message, le directeur D _____ appuyant l'attitude du comptable A _____. De l'aveu du témoin B _____, cette réunion s'est toutefois déroulée uniquement au niveau technique, sans que des pressions ne soient exercées sur les employées. L'appelante se plaint qu'à la suite de cette réunion, le comptable lui ait intimé l'ordre de ne plus le tutoyer et d'avoir désormais essentiellement communiqué par écrit, notamment par email. Cela étant, elle ne met plus en évidence aucun élément factuel précis pouvant relever du *mobbing* depuis cette date et jusqu'à la seconde réunion, qui s'est tenue en septembre 2003. C'est d'ailleurs le directeur D _____ qui en a ordonné la tenue, au motif notamment que l'appelante n'utilisait pas suffisamment le système CMS. A cette occasion à nouveau, l'appelante a opposé de la résistance aux ordres de ses supérieurs, ainsi qu'en atteste le témoin B _____, qui ne saurait être soupçonnée de prévention contre l'appelante.

Il résulte donc de ce qui précède que l'employeur a décidé d'opérer une modification substantielle de ses outils informatiques, laquelle a suscité une certaine désapprobation de son personnel, dans un premier temps tout au moins. La procédure ne démontre pas que ce conflit du travail, comme il en existe de nombreux, aurait débouché sur des attitudes insoutenables de la part de l'employeur, lequel s'est contenté d'essayer de faire comprendre à ses employés la nécessité de recourir aux outils qui étaient mis à leur disposition, avant de le leur imposer.

Les actes de *mobbing* dont se plaint l'appelante ne sont donc pas prouvés; il n'est en particulier pas établi qu'elle ait été réduite, comme elle le prétend, à des tâches subalternes, ou encore qu'elle ait fait l'objet de remarques vexatoires, d'injures ou d'humiliations. S'il peut être déduit des témoignages recueillis qu'il n'est pas toujours facile de travailler avec une personne aussi exigeante que le comptable de l'intimée, et que l'ambiance de travail a pu s'en ressentir négativement à certains moments, ceci est insuffisant pour retenir l'existence d'un harcèlement psychologique, ce d'autant que l'appelante, par sa réticence, se trouvait partiellement à l'origine de cette mauvaise ambiance.

Il n'y a en définitive aucun élément concret pour soutenir la thèse de *mobbing* de l'appelante, ainsi que cela résulte des preuves recueillies dans son entourage professionnel.

Les éléments externes qui sont censés aller dans le sens de la thèse de l'appelante n'ont pas de force probante suffisante pour infirmer les éléments internes relevés

ci-dessus. Ainsi, les attestations du médecin et de la psychologue font état de difficultés professionnelles et d'état anxieux, toutefois sans parler de mobbing. L'appelante a également proposé de faire entendre une naturopathe et une amie susceptibles de démontrer par leur témoignage la dégradation de son état général. Cela ne suffirait cependant pas plus à démontrer les faits dont elle se plaint dans la mesure où l'état général de l'appelante n'est pas contesté, au contraire des faits qui en sont la cause et à propos desquels les témoins en question n'auraient pu que se faire l'écho des plaintes de l'appelante, soit apporter des témoignages indirects que prohibe la loi de procédure civile genevoise et qui n'ont qu'une valeur probante relative.

Les prétentions de l'appelante en réparation du tort moral doivent donc être écartées, les manœuvres dont elle se plaint n'étant pas démontrées.

5. L'appelante demande également le paiement d'une indemnité et le remboursement de frais pour résiliation abusive de son contrat de travail, en fondant ses prétentions sur l'art. 336 al. 1 let. d CO

5.1 S'agissant d'une prétention formulée pour licenciement abusif, il n'est pas contesté que les conditions formelles de cette action sont réunies de sorte qu'il doit être procédé sur le fond.

5.2 Le principe de la liberté de résiliation est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant dans l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (WYLER, op. cit., p. 397).

A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi.

Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (BRUNNER et al., Commentaire du contrat de travail, 3e éd., ch. 7 ad art. 336 CO; STAEBLIN/VISCHER, Commentaire zurichois, ch. 24 ad art. 336 CO; VISCHER, Arbeitsvertrag, p. 242; WYLER, op. cit., p. 405; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail [...], thèse, Lausanne 1997, p. 200). Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêts 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 in SJ 1995 p. 797, consid. 2; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt du Tribunal fédéral 4C.27/1992 du 30 juin 1992 in SJ 1993 p. 360, consid. 3a).

En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt 4C.336/1990, consid. 1c, in JAR 1992 p. 357; STAEHLIN/VISCHER, op. cit., ch. 24 ad art. 336 CO; ZOISS, op. cit., p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du 9 juillet 2002, consid. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (arrêt 4C.239/2000 du 19 janvier 2001, consid. 2.1.3; VISCHER, Arbeitsvertrag, p. 242; WYLER, op. cit., p. 404; ZOISS, op. cit., p. 212).

La Cour doit examiner si l'appelante, en réclamant qu'il soit dorénavant fait application de l'art. 328 CO et que sa personnalité soit respectée, exerçait une prétention aux termes de l'art. 336 al. 1 lit. d CO.

La notion de prétention selon cette disposition implique que la partie qui reçoit le congé a eu la volonté d'exercer un droit (ZOISS, op. cit., p. 202). Contrairement au cas prévu à la lettre c de la même disposition, il doit s'agir de prétentions existantes et non de prétentions futures, que le congé aurait justement pour but d'empêcher de naître.

La réclamation du travailleur qui cherche à obtenir une augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes entre dans la catégorie des prétentions existantes (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 in SJ 1995 p. 797, consid. 2). Il en est de même de l'exercice du droit aux vacances (WYLER, op. cit., p. 404; Zoss, op. cit., p. 204) ou de la réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites (arrêt de la Cour suprême du canton de Bâle-Campagne du 9 mars 1994 in JAR 1995 p. 160; Zoss, op. cit., p. 203).

Les seuls éléments déterminants pour qu'un congé soit abusif, sont le motif du congé et la causalité entre ce motif et le congé lui-même. Le congé ne peut et ne doit être considéré comme abusif que parce qu'il a été prononcé pour un motif qui n'est pas digne de protection (FF 1984 II 622; ATF du 11 novembre 1993 W. S.A. c/ M., p. 6 et 7).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 251 c. 4b = JT 1998 305). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse devra en outre alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne peut alors plus rester inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, ad art. 336 N° 16 p. 346; SJ 1993 p. 360).

5.3 En l'espèce, la question de savoir si l'évocation des devoirs de l'employeur tels qu'ils résultent de l'art. 328 CO est une prétention dont l'exercice bénéficie de la protection de l'art. 336 al. 1 lit. D CO peut rester ouverte dans la mesure où la preuve du congé abusif n'a pas été rapportée par l'appelante. Cette dernière n'a notamment pas démontré la causalité entre la lettre du syndicat du 16 décembre 2003 et le licenciement notifié au début janvier 2004. Or, au contraire, il ressort de la procédure que la volonté de l'employeur de se séparer de son employée est née directement à la suite de la réunion de septembre 2003, ainsi que l'ont affirmé explicitement les témoins D _____ et A _____, et, implicitement, le témoin B _____. C'est uniquement en raison de l'incapacité de travail de l'employée, survenue le lendemain de ladite réunion, que le licenciement a été différé.

Certes, la lettre de licenciement de l'intimée ne fait état d'aucun motif. Toutefois, elle doit à l'évidence être examinée au regard de la lettre explicative de l'intimée du même jour, adressée au syndicat de l'appelante qui la représentait alors, et cette lettre ne laisse planer aucun doute quant aux motifs du licenciement, dont rien ne permet par ailleurs de dire qu'ils ne seraient par réels. L'appelante n'a apporté en contradiction aux arguments de cette lettre que sa conviction, ce qui n'est manifestement par un élément de preuve. Ainsi, la causalité entre les reproches de l'appelante figurant dans le courrier du 16 décembre 2003 et le congé n'est pas établie et ce dernier, prononcé en raison d'un litige purement technique, ne saurait être considéré comme abusif.

6. L'appelante succombant, l'émolument de mise au rôle restera à sa charge.

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 rendu le 7 juin 2005 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16117/2004-4.

Au fond :

Confirme ledit jugement.

Déboute les parties de toutes ses autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président