

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/1885/2013-3

CAPH/147/2016

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 25 AOUT 2016**

Entre

**Madame A**\_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 mars 2015 (JTPH/121/2015), comparant par M<sup>e</sup> Corinne CORMINBOEUF HARARI, avocate, LHA Avocats, Rue du Rhône 100, Case postale 3403, 1211 Genève 3, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_ (GE), intimée, comparant par M<sup>e</sup> Christian LUSCHER, avocat, CMS von Erlach Poncet SA, Rue Bovy-Lysberg 2, Case postale 5824, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 30 août 2016.

---

**EN FAIT**

- A. B\_\_\_\_\_ est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but la fabrication et la vente de produits de \_\_\_\_\_.

Elle a repris en 1999 les droits et obligations de C\_\_\_\_\_.

- B. Le 6 août 1990, A\_\_\_\_\_, née en 1960, s'est engagée, en qualité d'assistante administrative au service de C\_\_\_\_\_, dont les droits et obligations ont été repris en 1999 par B\_\_\_\_\_.

- C. En 1998, B\_\_\_\_\_ a adopté un plan social intitulé "Geneva Social Plan", qui prévoyait notamment, pour chaque employé licencié, la signature d'un accord portant, outre sur le délai de congé, sur une indemnité d'un demi-mois par année d'ancienneté, et trois mois de salaire pour les employés âgés de plus de 50 ans, avec libération de l'obligation de travailler dès le début du délai de congé. Selon la société, il s'agissait d'un plan limité dans le temps, adopté en raison d'une restructuration avec réductions de postes en 1998 et 1999.

Elle admet toutefois qu'il était coutumier, encore en 2012, d'accorder des "packages" aux employés licenciés, soit un délai de congé de trois mois dès la deuxième année de service, ainsi qu'une indemnité de trois mois de salaire pour les employés de plus de 50 ans, augmenté de deux semaines de travail par année de service. Elle allègue, en revanche, qu'aucun employé qui avait démissionné ou qui souhaitait partir n'a reçu d'aide au départ.

Cette circonstance était connue des employés; en cas d'un droit à la préretraite, l'indemnité perçue n'était peut-être pas un "package", puisque celui-ci était lié à un congé (témoin D\_\_\_\_\_). Ce témoin a personnellement reçu treize mensualités lorsqu'elle est partie, après avoir fait valoir des droits à la préretraite.

Le terme de "package" est utilisé pour une compensation lors d'un départ non volontaire. Au souvenir du témoin, ancien responsable du service juridique des ressources humaines de 1997 à 2000, une compensation a pu être versée en cas de départ volontaire, à savoir un départ négocié, s'agissant d'un employé masculin (témoin E\_\_\_\_\_).

- D. En 2005, A\_\_\_\_\_ a intégré le département compliance de B\_\_\_\_\_, lequel était dirigé par F\_\_\_\_\_, et ne comptait alors qu'une autre employée, G\_\_\_\_\_. Les rapports entre ces trois personnes étaient excellents.

En 2007, A\_\_\_\_\_ a été nommée manager de communication au service compliance de B\_\_\_\_\_, avec un taux d'activité de 80%; elle était subordonnée à G\_\_\_\_\_. A la fin 2007, une assistante administrative a été embauchée pour la secorder.

A\_\_\_\_\_ entretenait de très bonnes relations avec F\_\_\_\_\_, auquel elle faisait part de ses problèmes personnels et professionnels. S'agissant de ces derniers, il en avait parlé au département des ressources humaines (témoin F\_\_\_\_\_).

A\_\_\_\_\_ avait aussi une communication excellente avec G\_\_\_\_\_, qui dépassait les rapports formels, et permettait d'évoquer des éléments privés (témoin G\_\_\_\_\_).

- E.** Au début de l'année 2008, A\_\_\_\_\_ a relevé, dans une appréciation de l'année précédente, l'importance quantitative des tâches auxquelles elle avait à faire face depuis sa prise de nouvelles fonctions.

Au début de l'année 2009, dans les mêmes circonstances, elle a indiqué regretter de ne pas avoir pu participer à un cours de perfectionnement, sans relier cela à une surcharge de travail.

- F.** En avril 2010, A\_\_\_\_\_ a été incapable de travailler pendant une semaine, pour cause de maladie.

Elle allègue que cet arrêt de travail était en lien avec une surcharge de travail.

Elle a déclaré avoir fait part de celle-ci à ses supérieurs, lesquels lui avaient répondu qu'ils étaient en train de penser à une réorganisation des tâches qui aurait lieu peu après.

- G.** En juin 2010, le département a été réorganisé. Un superviseur, supérieur de A\_\_\_\_\_, a été nommé, en la personne de H\_\_\_\_\_, formateur professionnel arrivé dans le service en 2008, soumis à G\_\_\_\_\_ (au bénéfice d'une signature collective à deux).

A\_\_\_\_\_ considère que cette nomination a accru sa charge de travail et compliqué sa situation, dans la mesure où le précité n'appréciait ni sa personnalité ni sa manière de travailler, ce qui l'avait conduite à une perte de confiance en elle.

Elle admet toutefois ne pas avoir fait part de ses difficultés avec ce chef, considérant qu'il lui appartenait de prendre sur elle.

Elle a déclaré que H\_\_\_\_\_ supervisait son travail de manière quotidienne, regardait sa montre à son arrivée et lors de ses pauses, et lui faisait perdre son autonomie, alors que G\_\_\_\_\_ lui faisait confiance.

Au moment de la réorganisation, les tâches devaient être faites différemment et évoluer. Il y avait eu des difficultés relationnelles entre A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, qui relevaient de l'enfantillage (témoin F\_\_\_\_\_).

---

A\_\_\_\_\_ n'était pas à l'aise pour assurer des formations en anglais. Il avait été décidé d'engager un anglophone pour ce faire, lequel avait de l'expérience. Rien de particulier entre eux n'avait été remarqué. H\_\_\_\_\_ avait alerté sur l'état de A\_\_\_\_\_, qu'il trouvait pâle et fatiguée, une semaine à dix jours avant son arrêt de travail d'octobre 2010, ce qui avait été mis sur un compte personnel et familial (témoin G\_\_\_\_\_).

Les rapports avec A\_\_\_\_\_ étaient très bons, elle avait une certaine liberté dans son travail (témoin H\_\_\_\_\_).

A\_\_\_\_\_ avait parlé à ses amies de son importante charge de travail et de son supérieur, qui critiquait son travail (témoins I\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_), de même qu'à sa sœur, à qui elle avait ajouté que son supérieur recherchait qu'elle ait une rechute (déclaration A\_\_\_\_\_), et à son mari (déclaration K\_\_\_\_\_).

- H.** D'octobre 2010 au printemps 2011, A\_\_\_\_\_ a été totalement incapable de travailler. Elle a ensuite retrouvé progressivement sa capacité de travail, soit 20% en avril, 50% en mai, 75% en juin et juillet et 80% à compter d'août 2011.

Durant son absence, une employée temporaire a occupé ses fonctions, puis, à son retour, l'a secondée.

A\_\_\_\_\_ affirme qu'elle a été victime d'un grave burn-out, alors qu'elle faisait face à une surcharge de travail, dans une ambiance délétère, ainsi qu'à des difficultés familiales.

A son retour, elle a clairement répondu à la question des raisons de son arrêt de travail que cela n'était pas dû à une surcharge de travail et en a communiqué les motifs qui concernaient son vécu et sa personnalité. Elle était amaigrie et fatiguée, et ne semblait pas prête à recommencer son travail. Le service des ressources humaines avait préconisé un retour progressif, pour qu'elle reprenne goût au travail. Courant mai ou juin 2011, des tensions avec H\_\_\_\_\_ avaient été observées, qui ne lui avaient toutefois été rapportées qu'en juin ou juillet 2011 par les deux protagonistes. Il avait été dit à H\_\_\_\_\_ de s'adapter, et à A\_\_\_\_\_ d'exprimer ouvertement ce qui n'allait pas (témoin G\_\_\_\_\_).

Par courrier électronique du 11 août 2011, G\_\_\_\_\_ a notamment communiqué à F\_\_\_\_\_ que H\_\_\_\_\_ adressait des critiques à A\_\_\_\_\_, critiques parfois justifiées parfois non, et qu'elle-même suivait cette collaboratrice pour s'assurer qu'elle ne s'expose pas à un nouveau burn-out.

A son retour, des conseils avaient été pris pour voir comment réintégrer progressivement A\_\_\_\_\_; il n'avait pas été constaté de tensions. G\_\_\_\_\_ disait de laisser du temps à A\_\_\_\_\_ pour sa réintégration (témoin H\_\_\_\_\_).

---

Depuis mars 2011, et jusqu'à fin février 2012, A\_\_\_\_\_ était suivie par une psychologue. Celle-ci s'est rappelée que la précitée donnait l'impression que l'un de ses supérieurs homme lui avait en quelque sorte reproché d'être malade; le suivi consistait dans un accompagnement qui touchait la sphère familiale et la sphère professionnelle. A\_\_\_\_\_ n'exprimait pas clairement les causes de sa tristesse (témoin L\_\_\_\_\_).

A\_\_\_\_\_ avait cessé son traitement médicamenteux après son premier épisode dépressif au mois d'août 2011, à la demande de son psychiatre. Le risque d'un deuxième épisode dépressif est relativement réduit lorsque les traitements médicamenteux et psychothérapeutiques sont suivis (témoin M\_\_\_\_\_).

- I.** Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2011, le taux d'activité de A\_\_\_\_\_ a été arrêté à 100%, conformément aux souhaits de celle-ci.

Lors de la conversation où elle avait exprimé son souhait de travailler à plein temps, dans la mesure où ses enfants avaient grandi; elle était apparue très motivée, en pleine forme (témoin G\_\_\_\_\_).

- J.** A compter du 24 janvier 2012, A\_\_\_\_\_ a à nouveau été incapable de travailler.

Durant son hospitalisation, elle a appris qu'une tierce personne avait été engagée, à titre temporaire, pour la remplacer, laquelle donnait toute satisfaction, ce qui est admis par B\_\_\_\_\_.

Il avait été indiqué, lors d'un appel téléphonique à l'initiative de A\_\_\_\_\_, qu'une personne avait été trouvée pour faire son travail et qu'elle ne devait pas s'inquiéter (témoin G\_\_\_\_\_).

Les facteurs de stress provenaient du travail et de la sphère privée. Il y avait une surcharge de travail, un supérieur hiérarchique intermédiaire qui la harcelait et l'accusait d'incompétence. A\_\_\_\_\_ avait appris que sa remplaçante était une "perle", ce qui l'avait inquiétée. Elle avait rapporté que son employeur lui avait dit que son poste avait évolué, qu'un autre lui avait été proposé mais susceptible de l'ennuyer, qu'elle était déçue, qu'on ne voulait plus d'elle et qu'elle avait alors négocié son départ avec une dame qui l'avait bien rassurée sur ses conditions de départ (témoin M\_\_\_\_\_).

- K.** A compter de mars 2012, le salaire mensuel de A\_\_\_\_\_ a été fixé à 13'730 fr.

- L.** En août 2012, A\_\_\_\_\_ pensait, au vu de l'avis de son médecin-psychiatre, pouvoir reprendre son activité à 50% dès la rentrée scolaire, raison pour laquelle elle a requis de rencontrer G\_\_\_\_\_, entrevue qui a eu lieu le 17 août 2012, à l'occasion d'un déjeuner.

A\_\_\_\_\_ affirme qu'il lui a été dit qu'elle ne pourrait plus reprendre son poste, qu'un autre poste pourrait lui être proposé, mais qu'il l'ennuierait, de sorte que l'employeur pourrait lui offrir un "package" si elle acceptait de cesser son emploi. Par "package", elle avait compris un demi-salaire par année de service au minimum plus trois mois de salaire supplémentaire dès l'âge de 50 ans. Aucun montant n'avait été articulé. Son interlocutrice lui avait précisé qu'elle n'aurait pas de soucis à se faire financièrement, aurait le temps de se réorienter selon ses désirs et serait contactée par le service des ressources humaines.

Elle a encore déclaré qu'elle avait toujours pensé que le "package" serait comme elle l'avait compris, de sorte qu'elle n'avait pas demandé de confirmation écrite du montant; il y avait à son sens eu accord avec G\_\_\_\_\_.

Selon G\_\_\_\_\_, le déjeuner était amical, A\_\_\_\_\_ était en pleine forme, et avait demandé qui serait son chef direct à son retour, précisant qu'elle ne voulait pas que ce soit H\_\_\_\_\_. Le témoin lui avait répondu ne pas pouvoir procéder à ce changement avant l'engagement d'un nouveau directeur qui arriverait plus tard. A\_\_\_\_\_ avait aussi demandé si le niveau de stress avait changé, ce à quoi il avait été répondu par la négative, tout en lui précisant que sa remplaçante travaillait à 80%. Lorsqu'il lui avait été demandé si elle ne serait pas intéressée à travailler pour un autre département, A\_\_\_\_\_ avait observé qu'après ses longs congés maladie elle avait peur du préjugé; elle avait clairement dit qu'elle voulait passer à autre chose, et le témoin avait compris qu'elle voulait partir et trouver un arrangement avec la société. Il avait été évoqué l'existence d'un poste subalterne dans le département, qui ne pouvait convenir à une collaboratrice portant le titre de manager. Le témoin comprenait que A\_\_\_\_\_ ne veuille pas donner son congé, vu son âge et son ancienneté, et lui avait dit qu'elle reprendrait contact avec elle après avoir parlé avec le service des ressources humaines. Ledit service lui avait répondu ne pas donner suite à la requête d'une personne qui avait un poste et demandait d'être congédiée. Le témoin n'avait ensuite plus eu connaissance du dossier (témoin G\_\_\_\_\_).

Selon N\_\_\_\_\_, du service des ressources humaines de l'entreprise, G\_\_\_\_\_ l'avait contactée fin août ou début septembre 2012 pour lui dire qu'elle avait rencontré A\_\_\_\_\_, laquelle se sentait mieux et pourrait reprendre le travail dès octobre 2012. Elle ne lui avait pas dit qu'elle voulait se séparer de A\_\_\_\_\_, et lui avait suggéré de prendre contact avec cette dernière. N\_\_\_\_\_ avait attendu d'être contactée directement par A\_\_\_\_\_, ce qui ne s'était pas produit.

Le contrat de travail de la remplaçante n'avait passé de temporaire en fixe qu'en décembre 2012, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

A une amie, A\_\_\_\_\_ a rapporté que sa cheffe lui avait dit, lors d'un déjeuner, que sa place n'était plus faite pour elle et lui proposait un "package" pour quitter la

---

société d'un commun accord, lequel serait suffisamment bon, joint à un outplacement pour qu'elle n'ait pas besoin de prestations du chômage (témoin I\_\_\_\_\_). A une autre amie et ancienne collègue, elle a évoqué que G\_\_\_\_\_ aurait dit que le job n'était plus pour elle, que sa remplaçante était très bien, lui avait proposé un autre poste tout en sachant que celui-ci ne lui plairait pas, et que si on faisait comme d'habitude, elle aurait le temps de se retourner, par quoi elle avait dû comprendre, comme tous les employés auraient compris, que le package était évoqué, et qu'elle serait contactée par les ressources humaines (témoin D\_\_\_\_\_). A une troisième amie, elle a dit qu'on lui avait fait comprendre que son poste n'était plus pour elle et on lui avait proposé autre chose d'un niveau moindre (témoin J\_\_\_\_\_). A sa sœur, elle a dit que G\_\_\_\_\_ l'avait assurée qu'avec les années de service qu'elle avait, elle ne devait pas se faire de souci, qu'elle serait recontactée (déclaration A\_\_\_\_\_). A sa psychiatre, elle a dit qu'elle avait négocié son départ, et avait été bien rassurée sur ses conditions (témoin M\_\_\_\_\_).

**M.** Le 20 septembre 2012, N\_\_\_\_\_ a téléphoné à A\_\_\_\_\_.

Selon la première, il s'agissait de discuter de la reprise du travail; A\_\_\_\_\_ lui avait dit qu'elle serait apte à travailler à 50% dès le 1<sup>er</sup> octobre 2012. N\_\_\_\_\_ lui a proposé de la recevoir le 2 octobre 2012, non pas pour qu'elle reprenne le travail ce jour-là mais pour se rendre compte de son état, obtenir un certificat de reprise et lui donner le temps de se réadapter après l'absence de longue durée.

Selon A\_\_\_\_\_, il lui avait été demandé comment elle prenait la "chose", par quoi elle avait compris la circonstance que le poste qu'elle occupait avant son absence n'était plus pour elle; l'entretien était très émotionnel et pas mal de choses ne sortaient pas. Pour N\_\_\_\_\_, il était clair qu'il s'agissait d'une réintégration; elle contestait avoir utilisé le terme de "chose", lequel ne faisait pas partie de ses mots et n'entraînait pas dans sa façon de s'exprimer face à quelqu'un se trouvant au terme d'un long arrêt-maladie.

**N.** Le 2 octobre 2012, A\_\_\_\_\_ a rencontré N\_\_\_\_\_. Elle n'a pas évoqué le "package", mais s'est référée à un "common agreement" avec G\_\_\_\_\_, sans dire qu'elle-même voulait partir; à son avis, c'est l'employeur qui voulait se séparer d'elle. Son interlocutrice, en laquelle elle avait confiance et partageait les mêmes valeurs, avait évoqué la préparation des documents nécessaires pour la fin des rapports de travail. Elle n'avait pas le souvenir d'avoir évoqué avec N\_\_\_\_\_ l'accord commun. Elle pensait que l'employeur ne voulait pas la licencier vu son état de santé et ce qu'elle avait vécu. Elle n'avait pas le souvenir que N\_\_\_\_\_ lui aurait proposé de la libérer durant le préavis si elle démissionnait; elle n'avait pas du tout évoqué une démission de sa part.

Selon N\_\_\_\_\_, l'objectif était de réintégrer A\_\_\_\_\_, mais celle-ci ne disposait pas encore d'un certificat de reprise. A\_\_\_\_\_ avait dit qu'elle ne se voyait pas

---

retourner au service de B\_\_\_\_\_ et ne voyait pas comment elle pourrait être perçue dans un autre poste, après avoir connu une longue absence. Elle a demandé si la société ne pourrait pas la licencier, ce à quoi il lui a été répondu par la négative. N\_\_\_\_\_ lui a exposé qu'une libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé était possible en cas de démission, cas dans lequel un certificat-maladie n'était pas nécessaire; cette proposition n'avait pas intéressé A\_\_\_\_\_. Cette dernière avait ensuite demandé s'il pouvait y avoir un accord mutuel, ce à quoi il avait été répondu qu'il fallait étudier la question, pour voir quelle solution trouver dans la mesure où l'employée ne voulait pas revenir ni démissionner.

A la suite de cet entretien, N\_\_\_\_\_ a consulté son supérieur, le 8 octobre 2012, ainsi que l'avocat de la société, et préparé divers scénarios, dont l'un a été approuvé aux environs de la fin du mois d'octobre 2012. A sa connaissance d'employée depuis 2007 au service de B\_\_\_\_\_, aucun employé qui voulait être licencié n'avait perçu de "package"; dans ce cas, il était prié de démissionner et ne recevait pas ce "package".

Le 2 novembre 2012, N\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ ont eu un entretien téléphonique. Selon N\_\_\_\_\_, elle a annoncé à son interlocutrice qu'une solution avait été trouvée, sans lui donner de détails, et a requis la confirmation que A\_\_\_\_\_ ne voulait plus revenir travailler pour la société, ce qu'elle était priée de mettre par écrit. Pour A\_\_\_\_\_, aucun détail ne lui a été donné, de sorte qu'elle est demeurée convaincue que la solution en question était celle discutée, selon elle, avec G\_\_\_\_\_.

- O.** Par courrier électronique du 2 novembre 2012, N\_\_\_\_\_, se référant à l'entrevue précitée au cours de laquelle elle avait compris que A\_\_\_\_\_ ne souhaitait pas reprendre son poste, mais entendait poursuivre sa carrière hors de l'entreprise, lui a demandé confirmation de sa compréhension, dans le but de préparer la convention nécessaire.

Le 5 novembre 2012, A\_\_\_\_\_ (qui avait recouvré sa capacité de travail à 50% dès le 1<sup>er</sup> novembre 2012) a confirmé cette compréhension, en ces termes: "Suite à notre conversation du 2 octobre ainsi que la discussion que j'ai eue avec G\_\_\_\_\_ le 17 août, je confirme que basé sur notre accord mutuel, je ne réintégrerai pas le poste que j'occupais avant mon congé maladie. Je continuerai donc mes activités professionnelles en dehors de B\_\_\_\_\_". Elle allègue qu'il n'était pas nécessaire de relater le contenu de l'entretien qu'elle avait eu le 17 août 2012 puisqu'à son avis son interlocutrice était parfaitement au courant. Elle avait dit par téléphone à N\_\_\_\_\_ que ce n'était pas elle qui voulait partir, celle-ci lui avait répondu qu'elle ne devait pas s'en faire, que c'était juste pour la forme.

---

Selon N\_\_\_\_\_, la référence à l'entretien du 17 août ne l'avait pas surprise, dans la mesure où elle pensait qu'il s'agissait de la question du retour de A\_\_\_\_\_, et la mention de "notre accord mutuel" visait pour elle l'accord de séparation entre employeur et employée.

A\_\_\_\_\_ affirme que par "notre accord mutuel" elle visait son accord avec G\_\_\_\_\_.

- P.** Le 8 novembre 2012, un entretien a eu lieu, au cours duquel A\_\_\_\_\_ a été mise en présence de deux représentants des ressources humaines, dont N\_\_\_\_\_.

Selon l'employeur, il n'y avait pas de présence de supérieurs, puisqu'il ne s'agissait pas d'un licenciement, mais d'une fin de contrat par accord mutuel, à savoir six mois de salaire en plus du préavis. La règle établie avait été de prendre un quart de ce que la société octroyait en cas de licenciement, ce qui revenait à une demi semaine de salaire par année de service.

Une lettre, datée du 8 novembre 2012, ainsi libellée (traduction libre de l'anglais), a été soumise à A\_\_\_\_\_ : "Conformément à notre conversation du 2 octobre 2012 et à ta confirmation du 5 novembre 2012, nous comprenons que malgré le fait que tu puisses travailler à 50% à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2012 puis à 100% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, tu ne veux pas être réintégrée au sein de B\_\_\_\_\_. Afin de respecter ta demande, nous convenons de mettre fin à notre relation de travail, et ce d'un commun accord. Nous pouvons également confirmer que ta présence n'est plus requise au bureau. Nous te remercions d'accuser réception de cette lettre et de la Convention d'accord sur le licenciement proposée en signant et retournant une copie aux soussignés".

La convention remise en annexe, intitulée "separation agreement", à retourner au 22 novembre suivant, prévoyait un délai de congé entre le 1<sup>er</sup> décembre 2012 et le 28 février 2013, durant lequel le salaire mensuel de 13'730 fr. serait payé, ainsi qu'une période d'indemnisation de six mois, soit du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2013, durant laquelle serait payé le salaire mensuel, augmenté du "PSIP mensuel ciblé à 100%", soit 15'652 fr.

A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle avait demandé pourquoi elle ne recevait pas de package, et qu'il lui avait été répondu qu'il n'existait pas et qu'elle devait être contente avec la proposition, alors qu'elle aurait pu être licenciée. Elle avait pleuré, puis signé la lettre, mais pas son annexe, sous pression de N\_\_\_\_\_.

N\_\_\_\_\_ avait expliqué à sa collaboratrice présente à l'entretien qu'il s'agissait d'un cas unique, à savoir un "mutual agreement"; c'est elle qui avait rédigé les documents présentés à A\_\_\_\_\_. Celle-ci avait signé la lettre sans problème, puis avait été surprise par le contenu du deuxième document, qu'elle avait emporté,

---

bénéficiant d'un délai de réflexion de dix jours avant de le rendre, et avait pleuré. L'ambiance de la séance était tout à fait normale (témoin O\_\_\_\_\_).

Il était courant de remettre les deux types de document aux employés licenciés; en l'occurrence, la lettre et l'annexe avaient été établis par N\_\_\_\_\_. Il y avait eu des discussions concernant l'établissement d'un "mutual agreement" entre celle-ci, le responsable des ressources humaines et une personne du département "legal". A\_\_\_\_\_ s'attendait à recevoir plus de six mois de salaire; N\_\_\_\_\_ lui a rappelé qu'il s'agissait d'un "mutual agreement" et qu'elle souhaitait partir, ne voulant pas réintégrer son poste (témoin O\_\_\_\_\_).

- Q.** Le 11 novembre 2012, A\_\_\_\_\_ a adressé un courrier électronique à G\_\_\_\_\_, indiquant qu'elle avait eu une réunion avec les ressources humaines "au sujet des conditions de [s]on licenciement", et requérant des conseils. Celle-ci a répondu qu'elle ne savait pas si elle pourrait donner des conseils "quant aux conditions de licenciement (qui n'en est pas un, juridiquement parlant)", ajoutant ce qui suit: "comme tu le sais, ton cas est un peu une "première" car à la base la position de B\_\_\_\_\_ était qu'il n'y avait pas lieu d'entrer en matière sur un accord mutuel de départ car ton poste était maintenu. Donc si tu décidais de ne pas revenir chez B\_\_\_\_\_, un départ volontaire devait s'apparenter à une démission pure et simple. A partir de là, les RH ont finalement élaboré cette proposition que tu as reçue".

Sur quoi, A\_\_\_\_\_ a répliqué qu'elle n'avait jamais mentionné, lors de l'entretien du 17 août 2012, qu'elle voulait démissionner "purement et simplement", ajoutant "tu m'as dit que tu allais dans un premier temps parler avec F\_\_\_\_\_ du support que B\_\_\_\_\_ pourrait m'apporter en matière de réorientation professionnelle ainsi qu'au "package" de licenciement qui tiendrait particulièrement compte de mes longs et loyaux rapports de service [...] Quand pouvons-nous nous rencontrer pour que tu fasses reconsidérer cette offre d'indemnité?".

- R.** Par courrier du 15 novembre 2012, A\_\_\_\_\_ a fait valoir que le contenu de la lettre n'était pas conforme aux discussions qu'elle avait eues avec G\_\_\_\_\_ et avec N\_\_\_\_\_. Elle considérait que le document laissait entendre qu'elle avait démissionné, ce qu'elle n'avait jamais eu l'intention de faire. Elle avait compris que du point de vue de G\_\_\_\_\_, il serait mieux qu'elle quitte l'employeur. Elle ajoutait ce qui suit: "C'est dans ce contexte qu'est née l'idée d'un éventuel licenciement que j'aurais accepté, moyennant la pleine application de la policy interne à B\_\_\_\_\_ en la matière, s'agissant notamment de l'indemnité de départ fondée sur le calcul des années de service. [...] Je reste donc ouverte à une discussion. Si cette discussion n'est pas possible, alors tu comprendras aisément qu'une démission de ma part n'est pas envisageable et que dans ce cas, je suis disposée à réintégrer mon poste à 50% jusqu'à ce que je retrouve ma complète capacité de travail, Si nécessaire, le présent courrier vaut annulation de toute "démission" de ma part, et opposition à tout congé de la part de B\_\_\_\_\_".

Par lettre du 30 novembre 2012, B\_\_\_\_\_ a répondu que, lors de l'entretien du 2 octobre 2012, A\_\_\_\_\_ avait confirmé qu'elle ne souhaitait pas reprendre son poste, ni en occuper un autre au sein de l'entreprise, pour poursuivre sa carrière ailleurs, ce qu'elle avait encore confirmé dans son courrier électronique du 5 novembre 2012, ainsi qu'à l'entrevue du 8 novembre 2012. En conséquence, elle maintenait la fin des rapports de travail par accord mutuel.

- S. Le 6 décembre 2012, le psychiatre qui a suivi A\_\_\_\_\_ dès le le 27 avril précédent, après une prise en charge hospitalière en mars-avril 2012, a attesté ce qui suit: "A la demande de la patiente, j'atteste par la présente que c'est suite à une surcharge de travail, une ambiance délétère dans son milieu professionnel ainsi qu'à d'autres facteurs de la sphère privée que la patiente a présenté un état d'épuisement psychique intense".

Les facteurs de stress provenaient du travail et de sa sphère privée. Elle avait un supérieur qui la harcelait en lui disant qu'elle n'était pas compétente, qui surveillait son travail alors qu'avant on lui faisait confiance, son mari avait quitté la maison entre septembre et novembre 2011, ce qui lui avait procuré du soulagement mais aussi une surcharge liée à l'intendance et à ses filles. Elle avait rapporté avoir négocié son départ de son employeur avec sa supérieure, qui l'avait bien rassurée sur ses conditions de départ; ensuite un document lui avait été soumis pour signature, qui ne comportait pas le montant de départ convenu (témoin M\_\_\_\_\_).

- T. Par courrier du 23 janvier 2013, B\_\_\_\_\_, prenant acte de ce que A\_\_\_\_\_ n'avait pas retourné le "separation agreement", lui a confirmé que le préavis se terminerai le 28 février suivant.
- U. Le 1<sup>er</sup> février 2013, A\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des Prud'hommes d'une requête dirigée contre B\_\_\_\_\_ en paiement de 353'697 fr. 50 avec suite d'intérêts moratoires, à titre d'indemnité de départ, d'indemnité supplémentaire, de tort moral, de gain manqué et de licenciement abusif, et en mise en place en sa faveur d'un programme d'outplacement.

Après avoir reçu une autorisation de procéder en date du 22 mars 2013, A\_\_\_\_\_ a déposé au Tribunal des prud'hommes, le 4 juillet 2013, une demande par laquelle elle a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 277'806 fr. 70 bruts et 38'445 fr nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2013, à mettre en place un programme d'outplacement en sa faveur, et à lui délivrer un certificat de travail.

Par courriers des 22 et 26 août 2013, elle a réduit ses conclusions, réclamant en définitive le paiement de 291'792 fr. 40.

Par mémoire-réponse du 25 novembre 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement de remettre à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail et pour le surplus au déboutement de la précitée des fins de sa demande.

Les parties ont déposé des réplique et duplique.

A l'audience du Tribunal du 12 décembre 2014, A\_\_\_\_\_ a renoncé à sa conclusion tendant à la remise d'un certificat de travail. Les parties ont ensuite plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

- V. Par jugement du 17 mars 2015, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a débouté A\_\_\_\_\_ des fins de sa demande, arrêté les frais à 3'040 fr., mis à la charge de la précitée et compensés avec l'avance de frais effectuée, et débouté les parties de toutes autres conclusions.
- W. Par acte du 4 mai 2015, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre la décision précitée. Elle a conclu à l'annulation de celle-ci, cela fait a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 125'216 fr. bruts (soit 8 mois x 15'652 fr. correspondant à l'indemnité pour raison d'âge et l'indemnité de départ) et 32'700 fr. nets (25'000 fr. de tort moral au sens de l'art. 328 CO et 7'700 fr. de prestations sociales perdues durant huit mois) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2013, avec suite de frais, subsidiairement à ce que la cause soit renvoyée au Tribunal pour complément d'instruction en particulier concernant le montant et le calcul des indemnités de départ versées aux anciens employés de B\_\_\_\_\_, plus subsidiairement à ce que soit ordonné à B\_\_\_\_\_ de produire tous documents et informations permettant de connaître le montant et le calcul desdites indemnités ou subsidiairement une expertise afin d'analyser ces éléments dans les locaux de l'employeur en vue de la reddition d'un rapport de synthèse anonyme.

Par mémoire-réponse du 18 juin 2015, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation de la décision déférée.

Les parties ont encore répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions antérieures.

Par avis du 7 septembre 2015, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

La Cour a tenu une audience d'interrogatoire des parties le 2 février 2016. Les parties ont ensuite déposé leurs plaidoiries finales, persistant dans leurs conclusions,

## EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Le délai pour l'introduction de l'appel, écrit et motivé, est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'occurrence, l'appel qui respecte les dispositions précitées est recevable.

2. La Cour revoit la cause librement en fait et en droit (art. 310 CPC).

Les éléments de fait que l'appelante considérait établis de façon insatisfaisante ont été incorporés dans l'état de fait figurant ci-dessus.

3. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir fait droit à ses conclusions en versement d'une indemnité supérieure à celle qu'elle a reçue.

**3.1** Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais elle n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b). L'accord entre les parties doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1, reproduit in JAR 2006 p. 351; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2; 4C.27/2002 du 19 avril 2002, publié in SJ 2003 I p. 220, consid. 2; 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I p. 277, consid. 2c).

La résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme (cf. art. 115 CO) et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (cf. MÜLLER, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1991, pp. 26 et 42). Pour savoir si un tel accord a été passé, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective); si le juge ne parvient pas à établir en fait une telle volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (interprétation

---

objective; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1; ATF 133 III 675 consid. 3.3).

**3.2** En l'espèce, l'intimée n'a pas contesté que les employés qu'elle licencierait bénéficiaient des stipulations contenues dans le "Geneva social plan" de 1998, qui était appliqué à titre de coutume à tout le moins encore en 2012.

Ainsi, l'appelante, à supposer qu'elle ait fait l'objet d'un licenciement, pourrait prétendre au versement de l'indemnité selon la règle fixée dans ce plan, à savoir, compte tenu de son ancienneté et de son âge, et outre le délai de congé de trois mois, quatorze mois.

L'intimée affirme qu'elle n'avait pas de motif de se séparer de sa collaboratrice, qui lui avait donné satisfaction, et dont le poste était maintenu – temporairement occupé par une employée au bénéfice d'un contrat qui n'était pas fixe, durant l'incapacité de travail de l'appelante (point non contesté par cette dernière) – et que, subsidiairement, elle pouvait lui offrir une occupation alternative, certes moins gratifiante. Cette dernière affirmation trouve confirmation dans la déposition du témoin G\_\_\_\_\_, ainsi que dans le courrier électronique adressé le 2 novembre 2012 par la représentante des ressources humaines (dont le contenu n'a pas été contesté par l'appelante dans sa réponse du 5 novembre suivant) qui rappelle que l'entretien du 2 octobre précédent avait porté sur la réintégration dans le poste occupé auparavant.

La Cour retient dès lors que l'intimée n'a pas procédé à un licenciement, de sorte que la condition ouvrant le droit au package "coutumier" n'est pas réalisée en l'espèce. Il s'ensuit qu'en tout état les conclusions de l'appelante visant à la détermination des indemnités versées sur cette base à d'autres employés de l'intimée sont sans fondement.

Il est, par ailleurs, constant que l'appelante n'entendait pas démissionner "purement et simplement", tout en souhaitant ne pas poursuivre la relation de travail moyennant un accord financier. Elle a exprimé cela aussi bien au témoin G\_\_\_\_\_ le 17 août 2012, qu'à la représentante des ressources humaines le 2 octobre suivant, laquelle a mis cette intention par écrit dans son courrier électronique du 2 novembre 2012 confirmé par l'employée le 5 novembre suivant.

Cette volonté de l'employée de ne pas démissionner, assortie de la fin du contrat de travail avec la perception d'un avantage financier non quantifié, a été comprise par l'intimée, qui l'a acceptée. La relation de travail entre les parties a donc pris fin non par démission de l'appelante ni par licenciement de la part de l'intimée, mais bien d'accord entre elles.

L'appelante soutient être partie de l'idée que l'accord envisagé par les deux parties emportait droit aux indemnités "coutumières" s'appliquant à un licenciement, tout

---

en ne disconvenant pas de ce qu'elle n'a pas clairement formulé cette attente. Elle se fonde sur une promesse dont elle affirme qu'elle lui a été faite par sa supérieure G\_\_\_\_\_ le 17 août 2012. Lors de sa déposition au Tribunal, celle-ci n'a évoqué aucune promesse ni aucun engagement, se bornant à rapporter avoir dit qu'elle ne pouvait rien décider, que ce n'était pas de son ressort, mais qu'elle allait en parler aux ressources humaines. Le contenu de cette déclaration apparaît conforme à l'organisation d'une entreprise telle que l'intimée, dans laquelle le supérieur hiérarchique d'un employé, au demeurant titulaire d'une signature collective à deux, n'est pas en mesure de souscrire un engagement portant sur une fin de contrat négociée; l'appelante, au service de l'intimée durant de nombreuses années, ne pouvait pas ignorer cette circonstance. Au demeurant, dans sa réaction du 11 novembre 2012 (soit la plus proche temporellement de l'entretien en cause), l'appelante a fait allusion à la démarche de sa supérieure d'intervenir notamment en lien avec un "package" de licenciement qui tiendrait particulièrement compte de ses longs et loyaux rapports de service, ce qui montre d'une part qu'elle n'avait pas compris qu'il y avait engagement de la part de son interlocutrice, d'autre part que ledit "package" n'avait pas caractère forfaitaire mais dépendait de circonstances personnelles particulières. La circonstance que l'appelante aurait rapporté à ses proches ou à son médecin qu'elle était confiante et qu'elle bénéficierait d'indemnités satisfaisantes, décrites ou non sous le vocable "package", n'est pas non plus de nature à établir la quotité de cet avantage financier.

Il s'ensuit que l'appelante a échoué à démontrer que l'intimée se serait engagée, le 17 août 2012, à une fin des rapports de travail négociée entre les parties, assortie de l'octroi par l'employeur des avantages financiers du "package" coutumier réservé aux cas de licenciement.

L'appelante admet pour le surplus qu'elle n'a pas fait référence, lors de l'entretien du 2 octobre 2012 à "l'accord commun" dont elle soutient qu'il avait été trouvé le 17 août 2012. On ne discerne donc pas comment l'intimée aurait pu se représenter que l'appelante escomptait, au-delà d'une fin des rapports de travail qui ne serait ni une démission ni un congé, assortie d'un avantage financier, le versement de l'indemnité "coutumière" en cas de licenciement. Ultérieurement, à la demande de son employeur qui évoquait un accord à préparer, l'appelante a manifesté, par courrier électronique qu'elle n'entendait pas réintégrer son poste sur la base de l'"accord mutuel", en évoquant les conversations et discussions des 17 août et 2 octobre 2012. Dans ce document, l'appelante n'a, à nouveau, articulé aucune prétention en lien avec les conséquences pécuniaires de la fin négociée des rapports contractuels, ses références aux conversations et discussions des 17 août et 2 octobre 2012 ne révélant pas une autre circonstance que ladite fin négociée des rapports de travail, assortie d'un avantage financier. Le montant de l'indemnité n'était ainsi pas déterminé, de sorte qu'il n'était pas essentiel; il s'ensuit que

l'invalidation subséquente de l'accord, par l'appelante, pour erreur sur ce point est dépourvue de fondement.

Les volontés des parties de mettre un terme au contrat se sont rencontrées, de sorte que l'accord est venu à chef. Dans le cadre de celui-ci, l'avantage financier (dont l'employée n'aurait bénéficié ni en cas de licenciement ordinaire ni en cas de démission) consenti à l'employée s'est traduit par une indemnité correspondant à six mois de salaire, assortie d'une libération immédiate de l'obligation de travailler.

L'accord entre les parties comportait, au vu de ce qui précède, des concessions réciproques suffisantes pour être conforme à l'art. 341 CO. Il n'est pas contesté qu'il a été exécuté par l'intimée.

Dès lors, les prétentions de l'appelante ne sont pas fondées. Le jugement entrepris, qui l'a déboutée sur ce point, sera confirmé.

4. L'appelante fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'elle avait subi une atteinte à sa personnalité donnant droit à une indemnité pour tort moral.

**4.1** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

L'art. 328 al. 2 CO dispose que l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Il n'y a pas harcèlement psychologique, ou mobbing, 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. Il résulte des particularités du harcèlement que celui-ci est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il faut cependant aussi garder à l'esprit que le harcèlement peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.1; 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2).

---

Le travailleur victime de harcèlement peut réclamer à l'employeur une indemnité de réparation morale sur la base de l'art. 49 al. 1 CO, lorsque la gravité de l'atteinte à sa personnalité le justifie; cela suppose, d'un point de vue objectif, que le travailleur ait subi une humiliation extraordinairement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a; ATF 130 III 699 consid. 5.1).

**4.2** L'appelante soutient, à bien la comprendre, que sa surcharge de travail chronique et l'ambiance de travail délétère imputable à son supérieur H\_\_\_\_\_ serait constitutive d'une atteinte à sa personnalité apparentée à du mobbing et causale dans les burn out subis.

Il n'est pas contesté par l'intimée que le service auquel appartenait l'appelante a connu un développement certain avant 2010, de sorte que les tâches à effectuer se sont accrues, et que, parallèlement, des postes supplémentaires y ont été affectés. La structure, initialement composée de trois personnes, s'est dès lors étoffée, et a induit une création d'échelons hiérarchiques. La position de l'appelante s'en est trouvée ainsi modifiée, étant précisé que les observations qu'elle avait faites à propos de sa charge de travail ont été prises en compte précisément en lien avec cette restructuration, comme cela est résulté des dépositions de F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_. On ne discerne donc pas en quoi l'intimée n'aurait alors pas fait face à ses obligations de protection de la personnalité à cette période.

Il est certes apparu, dans les dépositions précitées, que les relations de l'appelante avec son nouveau supérieur direct n'étaient pas exemptes de tensions, d'une importance considérée toutefois comme objectivement relative, et à propos desquelles le témoin G\_\_\_\_\_ est intervenue en été 2011 lorsqu'elle les a constatées avant d'en être expressément avertie. L'appelante admet qu'elle n'a pas alerté ses supérieurs avant son incapacité de travail commencée en octobre 2010, ne l'a fait, après celle-ci, qu'en été 2011, et sans réitération de griefs avant sa nouvelle incapacité de travail datant de janvier 2012, étant précisé que dans l'intervalle, elle a sollicité et obtenu un pourcentage de temps de travail plus élevé. En l'absence de plaintes expresses, et face à une employée qui sollicitait même une augmentation de son temps de travail – ce qui ne se concevrait pas si elle s'était sentie aussi peu protégée par son employeur dans sa personnalité qu'elle le soutient – l'intimée était fondée à considérer qu'elle avait pris les dispositions nécessaires pour assurer au mieux la réintégration progressive de son employée, désormais occupée à un taux supérieur à celui prévalant avant l'automne 2010, à la satisfaction de celle-ci.

Dans ces circonstances, et en l'absence d'autre élément objectif de nature à laisser entrevoir une violation de l'obligation de protéger la personnalité de l'employée, il n'est pas décisif que l'appelante ait fait part à son entourage familial et amical de son ressenti de surcharge et de ses difficultés avec son supérieur, pas plus que que son médecin-psychiatre et/ou psychologue ait constaté que la situation

professionnelle pouvait être un parmi d'autres éléments de nature causale dans les incapacités de travail subies.

Partant, les premiers juges ont retenu à raison que l'intimée n'avait pas violé ses devoirs découlant de l'art. 328 CO et ont débouté l'appelante de toute indemnisation de ce chef.

5. L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC), compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 4 mai 2015 par A\_\_\_\_\_ à l'encontre du jugement rendu le 17 mars 2015 par le Tribunal des prud'hommes.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires de l'appel à 1'500 fr., compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'ETAT DE GENEVE.

Les met à la charge de A\_\_\_\_\_.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

*Indication des voies de recours et valeur litigieuse :*

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

*Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.*