



T \_\_\_\_\_

**Dom. élu** :

Me Daniel K \_\_\_\_\_  
Rue Ferdinand-Hodler 7  
1207 Genève

E \_\_\_\_\_ SA

**Dom. élu** :

Fédération des entreprises romandes-  
FER-SAJEC  
Rue de Saint-Jean 98  
Case postale 5278  
1211 Genève 11

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 19 septembre 2006

M. Christian MURBACH , président

MM. Raymond BOURRECOUD et Dominique BALTHASAR, juges employeurs

Mme Christine PFUND et M. Claude Elie CERUTTI, juges salariés

Mme Rebecca MONNARD, greffière d'audience

**EN FAIT**

**A. a)** T \_\_\_\_\_, née en 1955, a été engagée par la E \_\_\_\_\_ SA (ci-après : E \_\_\_\_\_ SA ou la banque), le 14 mai 2001, en qualité de responsable du service comptabilité, avec entrée en fonction le 1<sup>er</sup> août 2001. Son salaire annuel brut était de frs. 180'000.- ainsi qu'un montant de frs. 200.- par mois à titre de participation aux frais de repas.

Titulaire d'un brevet fédéral de comptable, obtenu en 1986, T \_\_\_\_\_ bénéficiait dans son domaine, d'une dizaine d'années d'expérience, principalement dans le secteur bancaire. Le dernier poste qu'elle avait occupé était celui de sous-directrice au département comptable de la banque A \_\_\_\_\_, établissement qu'elle avait quitté au motif qu'elle ne supportait plus « la vulgarité permanente de son supérieur hiérarchique » (cf. chargé intimée du 17.10.2005, pièce 1).

Le contrat de travail de T \_\_\_\_\_ avec E \_\_\_\_\_ SA, signé le 16 mai 2001, indiquait que l'intéressée était chargée non seulement de la comptabilité générale de l'établissement, mais qu'elle était également appelée à collaborer à l'élaboration de travaux concernant le groupe, sa nomination au grade de sous-directrice devant être ratifiée par le Conseil d'administration de la banque lors de sa séance de fin d'année.

**b)** Le règlement du personnel de la banque comportait, notamment, les dispositions suivantes :

- la durée du travail était de 41 h 15 par semaine (8 h 15 par jour), la pause de midi d'une heure étant obligatoire (art. 7.1);
- l'organisation des services permettait, en principe, d'éviter l'accomplissement d'heures supplémentaires. Cependant, en cas de surcroît extraordinaire de travail, le collaborateur pouvait être appelé à en effectuer. Les heures supplémentaires ne pouvaient être compensées ou rétribuées qu'à la condition d'avoir été expressément ordonnées par le chef du département.

Dès le grade de fondé de pouvoir, le collaborateur, du fait de sa position et de sa fonction, ne pouvait exiger, sauf accord du Comité exécutif, ni compensation, ni rétribution des heures supplémentaires (art. 7.2);

- les collaborateurs jusqu'au grade de fondé de pouvoir principal dès 50 ans ou après 20 ans de service, ainsi que les sous-directeurs, directeurs-adjoints, directeurs et membres de la direction générale avaient droit à 26 jours ouvrables de vacances payés par année (art. 7.3);

- le contrat de travail pouvait être résilié, durant la première année de service, moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois, et, dès la deuxième année de service, avec un préavis de deux mois pour la fin d'un mois (art. 11.0).

c) T \_\_\_\_\_ a travaillé sous les ordres de B \_\_\_\_\_, secrétaire général, directeur responsable du département financier et d'autres secteurs administratifs de la banque. Elle a été nommée au grade de sous-directrice, après ratification par le Conseil d'administration de E \_\_\_\_\_ SA à la fin de l'année 2001.

d) En janvier 2002, sur suggestion de C \_\_\_\_\_, réviseur interne de la banque, avec le titre de directeur adjoint, la direction de E \_\_\_\_\_ SA a décidé de faire procéder à un contrôle de la comptabilité de l'établissement, aux fins de satisfaire entièrement aux exigences légales en matière de TVA.

La banque a alors engagé D \_\_\_\_\_, consultant externe indépendant, spécialiste de TVA bancaire, notamment en vue de préparer l'inspection finale requise volontairement en ce domaine par E \_\_\_\_\_ SA.

D \_\_\_\_\_ a commencé son activité au printemps 2002. Au sein de la banque, son interlocuteur principal, du point de vue technique journalier, était T \_\_\_\_\_, tous deux travaillant sur le projet sous la responsabilité de B \_\_\_\_\_.

Il résulte de la « feuille d'appréciation » de T \_\_\_\_\_, signée par cette dernière et B \_\_\_\_\_ en décembre 2002, que l'intéressée menait ses tâches inhérentes à la comptabilité de la maison-mère de façon satisfaisante, mais que, néanmoins, il était souhaitable qu'elle modifie tant son approche relationnelle avec ses collègues que son perfectionnisme, parfois contre-productif, sa participation active à la mise en place de la TVA ayant été très appréciée. Sous la rubrique « commentaires », il était mentionné qu'il était conseillé à T \_\_\_\_\_ - qui déclarait être enchantée par ce projet et attendait à cet égard les propositions du service du personnel - de suivre un cours de communication.

e) Par note interne du 22 janvier 2003 adressée à B \_\_\_\_\_, T \_\_\_\_\_ a proposé de s'inscrire à un programme de formation par correspondance afin d'améliorer ses capacités de communication.

f) En date du 6 février 2003, la banque a établi un certificat intermédiaire de travail de T \_\_\_\_\_, dans lequel il était relevé que celle-ci travaillait en tant que sous-directrice responsable du service comptabilité et dirigeait une équipe de trois personnes, avec la précision, notamment, que durant l'année 2002, l'intéressée avait été chargée plus particulièrement d'analyser les principes comptables de l'établissement au vu des exigences de la TVA suisse et de travailler avec l'appui d'un conseiller fiscal expérimenté, afin d'adapter lesdits principes aux améliorations nécessaires au regard de la réglementation en vigueur.

Le certificat précité relevait également que T \_\_\_\_\_ faisait preuve d'un esprit analytique très poussé, d'un grand engagement et qu'elle effectuait ses tâches de manière méthodique et sérieuse, donnant ainsi toute satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches.

**g)** De mars à mai 2003, T \_\_\_\_\_ a suivi cinq cours de communication dispensés par la société F \_\_\_\_\_ SA, d'un coût total de frs. 3'400.-, pris en charge par la banque.

**h)** Par note interne du 24 mars 2003 adressée à G \_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines et fondée de pouvoir de la banque, avec copie à B \_\_\_\_\_, T \_\_\_\_\_ a confirmé l'entrevue qu'elle avait eue le 20 mars 2003 avec ces deux personnes, en y apportant, notamment, les précisions suivantes :

« Je suis bien consciente que ma fonction peut inclure des heures supplémentaires, censées être occasionnelles en cas de surcharge de travail temporaire et inhabituel, et que je dois les prendre sur moi, tel que vous le précisez et tel que B \_\_\_\_\_ le répète sans cesse lors de réunions de travail avec des tiers. Je pense d'ailleurs ne pas être en retard dans ce domaine, mes horaires depuis mon entrée en fonction représentant un mélange d'heures de travail contractuelles, d'heures supplémentaires et d'heures de travaux supplémentaires. Ainsi, pour faire face au surplus de travail (entre début octobre et fin décembre 01 cause manque de personnel suite au départ de H \_\_\_\_\_ et de I \_\_\_\_\_, depuis janvier 02 à fin décembre 02 cause travaux exceptionnels dus à l'étude des corrections nécessaires des codes comptables du système informatique au vu des exigences de la TVA et à l'étude et au pointage des journaux TVA, puis à la participation de la mise en place d'un nouveau processus pour obtenir la documentation nécessaire aux décomptes et contrôles TVA), j'ai effectué en principe les horaires suivants :

Arrivée le matin		Départ le soir	Durée
Horaires			
Lundi	7h55	18h00	10h05
Mardi	7h55	18h20	10h25
Mercredi	7h55	19h15	11h20
Jeudi	7h55	18h00	10h05
Vendredi	7h55	18h00	10h05
Total hebdomadaire			52h00

En moyenne, j'ai travaillé 2 jours par semaine non-stop à midi, les autres jours je me suis absentée sur une durée moyenne de 1h30 pour ma pause de midi, soit 6 heures au total en moyenne par semaine. En dehors de ces coupures, j'intercale en principe les pauses café réglementaires le matin et l'après-midi. Les dérogations de ces horaires étaient surtout dues à des rendez-vous médicaux, physiothérapeutiques, et quelques rendez-vous occasionnels. Ces détails ne comprennent pas le temps consacré à la maison les week-end pour travailler sur des tableaux excel, afin d'avancer plus vite.

Depuis début janvier, pour des raisons d'organisation familiale et de santé, j'ai dû modifier légèrement mes horaires.

Pour l'avenir, je m'astreignerai (sic) d'établir un recensement des horaires effectués que je remettrai à intervalle régulier à B \_\_\_\_\_. Je pense que cette façon de faire ne pourra être que bénéfique. Toutefois, je répète qu'il ne me sera guère possible de rajouter davantage d'heures de travail supplémentaires sans pour autant affaiblir ma santé. Je tenterai par contre de supprimer plus fréquemment ma pause de

midi pour travailler non-stop. Toutefois, je ne pourrai pas donner suite à l'exigence de B \_\_\_\_\_ de supprimer les pauses café du matin et de l'après-midi, car ces pauses s'imposent de par la sécurité de travail de toute personne qui travaille principalement sur l'écran. D'emblée, je décline toute responsabilité pour des erreurs commises dues à une surfatigue et à la pression imputable à une surcharge de travail »

i) Par note interne du 1<sup>er</sup> avril 2003 adressée à G \_\_\_\_\_, avec copie à B \_\_\_\_\_, T \_\_\_\_\_ a confirmé la teneur de l'entretien qu'elle avait eu le 26 mars 2003 au sujet de sa note interne du 24 du même mois, indiquant que son supérieur avait « reconnu la pertinence et l'exactitude de mes arguments, à l'exception des termes "exigences de B \_\_\_\_\_ de renoncer aux pauses café ", termes qu'il désire que j'invalide. Il est certainement vrai que B \_\_\_\_\_ n'a pas exigé une telle renonciation, mais l'a simplement suggérée avec beaucoup d'insistance, calculant qu'elle apporterai déjà près de 2 heures de travail gagnés, pour la banque ».

T \_\_\_\_\_ joignait à sa note susmentionnée « un recensement horaire » pour les semaines du 17 au 21 mars et du 24 au 28 mars, document dont il ressort qu'elle avait effectué 50h 20 la première semaine et 53h 50 la seconde.

j) En date du 4 avril 2003, la banque a établi un procès-verbal concernant l'entretien qu'avait eu, le 2 avril 2003, T \_\_\_\_\_ avec B \_\_\_\_\_ et J \_\_\_\_\_ - membre de la direction de la banque - au sujet de la note précitée de l'intéressée du 24 mars 2003.

Il résulte de ce document qu'il avait été demandé de manière formelle à T \_\_\_\_\_ de suivre le règlement du personnel relatif aux pauses de midi imposant aux collaborateurs de s'arrêter une heure au minimum, avec la précision que les pauses café du matin et de l'après-midi ne devaient en principe pas dépasser de manière régulière le temps imparti pour celles-ci. Le procès-verbal susmentionné relevait que le dégageant, par l'intéressée, de toute responsabilité - pour les erreurs commises dues à un état de fatigue « lié à la pression imputable à une surcharge de travail » - ne pouvait être admis sans réaction du Management, de sorte qu'il était demandé, de manière formelle, à T \_\_\_\_\_, de prendre contact avec le médecin-conseil de la banque « qui décidera de la suite à donner, en l'occurrence, soit la poursuite du travail, soit l'arrêt du travail ».

Enfin, ladite note mentionnait que : " compte tenu de la pression objective ou subjective que T \_\_\_\_\_ subit avec l'exercice TVA, B \_\_\_\_\_ décide de lui retirer cette tâche afin de lui laisser le temps de faire correctement, et avec tout le temps nécessaire, les autres tâches faisant partie de son cahier des charges".

k) En date du 29 avril 2003, le Dr K \_\_\_\_\_ a établi un certificat médical attestant d'une incapacité totale de travail pour cause de maladie de T \_\_\_\_\_ jusqu'au 5 mai 2003.

l) Le 1<sup>er</sup> mai 2003, L \_\_\_\_\_, de la société F \_\_\_\_\_ SA, a eu lieu un entretien avec G \_\_\_\_\_, puis avec B \_\_\_\_\_, concernant T \_\_\_\_\_. Le procès-verbal établi à cette occasion par la banque mentionne, notamment, que L \_\_\_\_\_ soulignait que, « mis à part l'aspect purement relationnel

entre T\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ », il résultait du cours suivi par la première nommée « que l'approche, le style et le comportement professionnel pratiqués par T\_\_\_\_\_ correspondraient plus à une personnalité avec grade niveau cadre (fondée de pouvoir) et dans un environnement genre PME/PMI ou du type structure de l'Etat ». Ce procès-verbal se terminait par la remarque que « ces propos confirme en tous points les constatations faites par le Management ».

**m)** En date du 26 mai 2003, la banque a adressé à T\_\_\_\_\_ un courrier recommandé, signé de B\_\_\_\_\_ et de J\_\_\_\_\_, se référant aux différents entretiens, et plus précisément à celui du 23 mai 2003, que l'intéressée avait eus avec les intéressés. Ces derniers confirmaient qu'ils avaient été sensibles à l'aspect positif du professionnalisme avec lequel T\_\_\_\_\_ gérait les applications comptables ainsi qu'à la fiabilité de ses travaux. Néanmoins, en raison de leurs diverses observations faites à plusieurs reprises, il s'avérait que la manière de l'intéressée de gérer le service, respectivement ses difficultés à gérer plusieurs sujets en même temps, n'était pas compatible avec les qualités inhérentes au poste qu'elle occupait et au titre qui y était rattaché. Dès lors, il avait été décidé de ne pas maintenir l'intéressée à sa position de responsable de la comptabilité et il lui avait été proposé soit de devenir un cadre, fondée de pouvoir en l'occurrence, intégrant ainsi le service en tant que spécialiste (avec les conditions y afférentes, notamment salariales), soit de quitter de son plein gré la banque; si propositions ne rencontraient pas son adhésion, il serait mis fin aux relations contractuelles liant les parties.

La banque indiquait également confirmer avoir pris acte de la requête de T\_\_\_\_\_ de vouloir bénéficier d'un support « d'outplacement ».

**n)** Le 18 mai 2004, T\_\_\_\_\_ a déposé plainte pénale auprès du Procureur général à l'encontre de B\_\_\_\_\_ ainsi que des autres organes de la banque, des chefs de « contrainte et mobbing ». T\_\_\_\_\_ considérait, en substance, que les critiques récurrentes et infondées, le harcèlement psychologique et les persécutions systématiques de B\_\_\_\_\_ à son égard, constitutifs de mobbing, avaient porté une grave atteinte à sa personnalité et à sa santé. Quant au "congé-résiliation" dont elle avait fait l'objet, il devait être qualifié de contrainte, n'étant justifié par aucun impératif économique

**o)** Depuis le 23 mai 2003, T\_\_\_\_\_ a produit à la banque des certificats de travail du Dr K\_\_\_\_\_, attestant de son incapacité de travail pour cause de maladie.

**p)** Dans le cadre de la plainte pénale déposée par T\_\_\_\_\_, le Ministère public a ordonné une enquête préliminaire de police qui a consisté en les auditions du Dr M\_\_\_\_\_, médecin traitant la plaignante, des mis en cause ainsi que des employés de la banque cités par l'intéressée.

Interrogée elle-même par la police, T\_\_\_\_\_ a précisé n'avoir pas été insultée ou injuriée par des paroles, mais par les comportements suivants : elle n'avait jamais participé à une réunion de la Direction de la banque; elle n'avait pas été convoquée à des réunions afférentes pourtant à son domaine d'activité ni conviée à des repas communs; elle avait été amenée à effectuer continuellement des heures supplémentaires

muns; elle avait été amenée à effectuer continuellement des heures supplémentaires non rémunérées ou à limiter son temps de pause; elle s'était fait constamment reprocher sa rigueur professionnelle; elle avait dû renoncer aux services d'un collaborateur malgré une surcharge de travail patente au sein du service; elle avait été obligée de changer et de partager son bureau; elle avait entendu des remarques à caractère sexiste.

Le Dr M \_\_\_\_\_, psychiatre, a indiqué, pour sa part, que sa patiente souffrait d'un trouble dépressif récurant dont les origines étaient « multi-factorielles ». Dès son engagement à la banque, T \_\_\_\_\_ avait éprouvé les tensions et des surcharges professionnelles. Elle avait fait beaucoup d'effort pour améliorer sa condition et ses compétences, de sorte qu'elle avait ressenti intensément les conflits l'opposant à ses employeurs.

Les personnes mises en cause par T \_\_\_\_\_, en particulier B \_\_\_\_\_, ont contesté avoir adopté une quelconque attitude humiliante à l'égard de l'intéressée. Ils ont affirmé que le licenciement de cette dernière avait été dicté par l'exigence de mieux rationaliser le service; le poste de T \_\_\_\_\_ n'avait d'ailleurs pas été repourvu; si la précision était certainement une qualité, il n'incombait pas à la plaignante, en tant que sous-directrice, de saisir des écritures comptables au centime près, cette tâche devant être déléguée, afin que l'intéressée puisse prendre du recul pour gérer et traiter l'ensemble des problèmes inhérents à sa fonction; le réaménagement des bureaux répondait à une restructuration du département et n'avait rien de discriminatoire, ce qui avait été confirmé par les autres personnes concernées par ces changements de locaux. Enfin, le "congé-résiliation" avait pour objectif d'offrir à la plaignante un poste en adéquation avec ses compétences et de lui éviter ainsi une période de chômage.

Tous les employés de la banque entendus par la police à la demande de T \_\_\_\_\_ ont affirmé n'avoir jamais été l'objet de mesures dégradantes, ni n'avoir constaté que leur collègue en avait subies. Tous ont manifesté leur surprise quant aux griefs invoqués par T \_\_\_\_\_ dans sa plainte pénale.

En date du 2 décembre 2004, le Ministère public a classé la plainte de T \_\_\_\_\_ pour "défaut de prévention pénale" des faits dénoncés, l'ensemble des personnes interrogées ayant nié avoir constaté que la plaignante avait fait l'objet d'un quelconque mobbing de la part de B \_\_\_\_\_ ou d'une autre personne au sein de banque.

**q)** Il résulte du courrier adressé le 17 décembre 2004 à la banque par la N \_\_\_\_\_ Assurances que l'expert médical mandaté par cette dernière a admis une incapacité de travail de T \_\_\_\_\_ de 100% jusqu'au 31 décembre 2004, de 50% jusqu'au 31 janvier 2005 et nulle depuis le 1<sup>er</sup> février 2005.

**r)** Le 21 décembre 2004, la banque a résilié le contrat de travail de T \_\_\_\_\_ pour le 28 février 2005, au motif qu'en raison de longue absence de l'intéressée pour des raisons médicales, elle avait dû procéder à une réorganisation du service comptabilité.

s) Le 3 janvier 2005, T \_\_\_\_\_ a demandé son admission volontaire au sein des Institutions universitaires de psychiatrie.

t) Par l'intermédiaire de son avocat, T \_\_\_\_\_ a, le 19 janvier 2005, formé opposition écrit au congé, qualifiant celui-ci d'abusif.

u) Il ressort notamment du "Résumé d'intervention" du Centre de thérapie brève de BB \_\_\_\_\_, établi le 31 janvier 2005 par le Dr O \_\_\_, médecin interne, que T \_\_\_\_\_ souffrait d'un « trouble dépressif récurrent épisode actuelle sévère sans symptôme psychotique F 33.2 », qu'"elle ne travaille plus depuis mai 2003 dans un contexte de fibromyalgie et d'état dépressif sur mobbing professionnel (son patron lui aurait demandé de falsifier les dossiers)", qu'"en raison de sa fibromyalgie, une demande AI a été faite" et que l'intéressée a été hospitalisée à la clinique de Belle-Idée après avoir absorbé des médicaments, n'ayant pas supporté que le psychiatre expert de la N \_\_\_\_\_ Assurances ait indiqué qu'elle pouvait travailler à 50% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et à 100% depuis le 1<sup>er</sup> février 2005.

T \_\_\_\_\_ a séjourné à la Clinique genevoise de Montana du 7 au 26 février 2005.

v) Par ordonnance du 15 février 2005, la Chambre d'accusation a confirmé la décision de classement du Ministère public de la plainte de T \_\_\_\_\_ susmentionnée.

**B. a)** Par demande adressée le 29 août 2005 à la Juridiction des prud'hommes, T \_\_\_\_\_ a assigné la E \_\_\_\_\_ SA en paiement de fr. 244'377.-, avec intérêts, soit :

- fr. 83'077.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- fr. 83'077.- à titre de réparation pour tort moral ;
- fr. 70'549.- à titre de rétribution des heures et travaux supplémentaires;
- fr. 7'674.60 à titre de solde des vacances.

T \_\_\_\_\_ a indiqué avoir effectué un grand nombre d'heures supplémentaires, notamment le soir à son domicile privé, puisque, à la demande de B \_\_\_\_\_, elle avait dû, en sus des tâches afférentes à son poste de responsable de la comptabilité générale, assister P \_\_\_\_\_ dans le traitement des opérations de la filiale aux Q \_\_\_\_\_, veiller à l'organisation des remplacements en cas d'absence du personnel et améliorer la tenue des comptes en introduisant de nouvelles formules de calcul sur tableau Excel. Elle a affirmé que, au début janvier 2003, suite au licenciement d'un collaborateur, B \_\_\_\_\_ avait exigé d'elle qu'elle effectue des heures supplémentaires, précisant que, dans le cadre de l'audit volontaire de l'Administration fiscale fédérale, B \_\_\_\_\_ l'avait chargée de procéder à la préparation de 5 exercices comptables, ce qui représentait 10 semaines de travail à plein temps, en sus des travaux inhérents aux clôtures de fin de mois, ayant nécessité une semaine supplémentaire de travail en fin de mois.

T \_\_\_\_\_ a, par ailleurs, déclaré avoir été l'objet d'un harcèlement psychologique de la part de B \_\_\_\_\_, qui lui reprochait d'être trop précise dans

son travail, notamment dans l'élaboration des tableaux comptables. Après l'avoir déchargée de ses fonctions pour qu'elle s'occupe uniquement des travaux TVA, B\_\_\_\_\_ ne l'avait pas convoquée, à partir de l'été 2002, à des réunions de travail portant sur la question, avait refusé de suivre ses conseils ou de prendre en considération ses observations. Elle avait indiqué à G\_\_\_\_\_ ne plus supporter les interventions systématiques de B\_\_\_\_\_ dans son domaine, que le comportement de celui-ci relevait du mobbing et qu'elle avait des difficultés à faire face à l'attitude désagréable et indifférente de son supérieur avec lequel le dialogue était impossible. B\_\_\_\_\_ lui avait également fait grief de ne pas savoir gérer son service, car elle avait accordé à ses collaboratrices le droit de prendre leur solde de vacances à tour de rôle.

b) Dans ses écritures responsives, E\_\_\_\_\_ SA a conclu à ce que soit constatée la péremption de la demande de T\_\_\_\_\_ et a contesté les conclusions de son ancienne employée, à l'exception des prétentions relatives au solde des vacances. Elle a conclu, par ailleurs, à ce que la demanderesse soit condamnée en tous les dépens et frais de justice, ainsi qu'à l'"amende maximale" prévue par l'art. 76 LJP.

La banque a soutenu n'avoir jamais demandé à T\_\_\_\_\_ d'effectuer des heures supplémentaires, heures que celle-ci n'avait, au demeurant, pas prouvées, que, selon son règlement interne du personnel, aucune heure supplémentaire n'était payée aux employés dès le grade de fondé de pouvoir et, enfin, que T\_\_\_\_\_ n'avait fait, lors de la réception de ses précédents bulletins de salaire, aucune remarque concernant le non-paiement des heures supplémentaires qu'elle réclamait aujourd'hui.

La banque a également affirmé qu'aucun de ses employés n'avait été victime de mobbing et que B\_\_\_\_\_ n'avait jamais demandé à T\_\_\_\_\_ d'exécuter des travaux approximatifs, mais lui avait simplement dit qu'il appartenait à « une petite employée de commerce » ou à un « petit comptable », et non à une sous-directrice responsable de la comptabilité générale, de "passer des petites écritures". La décision de B\_\_\_\_\_ de détacher T\_\_\_\_\_ de ses fonctions pour qu'elle s'occupe strictement des travaux sur la TVA ne représentait en aucun cas une mise à l'écart de celle-ci.

Enfin, E\_\_\_\_\_ SA a indiqué qu'elle estimait que la proposition de conserver T\_\_\_\_\_ comme cadre, au vu de ses qualités comptables, était humaine et acceptable, puisqu'elle ne pouvait lui conserver des fonctions de responsable, respectivement de cheffe de la comptabilité, compte tenu de ses méthodes inadéquates et d'un management déficient ne correspondant pas au titre de sous-directrice.

c) A l'audience du 22 novembre 2005, T\_\_\_\_\_ a indiqué s'être plainte deux fois auprès de G\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, d'avoir dû effectuer des heures supplémentaires pendant toute la durée de son activité - car il n'y avait que trois personnes pour faire le travail de cinq employés et d'avoir dû revoir cinq exercices comptables. Elle n'avait pas eu la possibilité de prendre des décisions dans son département et avait accepté de s'occuper de la TVA à la demande de B\_\_\_\_\_ qui lui avait dit qu'elle retrouverait ensuite toutes ses compétences de sous-directrice et

avait dit qu'elle retrouverait ensuite toutes ses compétences de sous-directrice et que, durant cette période, elle n'aurait plus à se charger de la comptabilité générale; tel n'avait cependant pas été le cas, même si, pendant ladite période, B \_\_\_\_\_ l'avait aidée en reprenant la clôture des comptes. Elle ne notait pas ses heures supplémentaires au fur et à mesure car, dans ses autres emplois, la compensation se faisait automatiquement; elle avait dû toutefois le faire lorsqu'elle s'est rendue compte que son titre ne servait qu'à l'obliger à accomplir "des heures et des heures", sans aucune reconnaissance du travail effectué et à éluder les dispositions légales concernant la rétribution des heures supplémentaires des personnes non membres de la Direction. Elle avait commencé à prendre des médicaments antidépresseurs en décembre 2002.

J \_\_\_\_\_, a déclaré que T \_\_\_\_\_ s'était effectivement plainte de B \_\_\_\_\_ auprès de G \_\_\_\_\_, que celle-ci en avait parlé avec ce dernier et qu'il avait lui-même appris l'existence d'un malaise entre les intéressés en mars 2003 seulement, ignorant jusqu'à cette date que T \_\_\_\_\_ effectuait des heures supplémentaires. Il n'y avait pas eu de complot contre T \_\_\_\_\_ et il n'avait jamais été question de l'exclure des réunions, précisant que seuls le directeur général et les cinq membres de la Direction assistaient aux réunions de Direction, à l'exclusions des sous-directeurs. T \_\_\_\_\_ était une bonne comptable mais n'avait pas les qualités pour être une cheffe comptable et il avait eu connaissance des lacunes de management de T \_\_\_\_\_ assez rapidement. Le fait que T \_\_\_\_\_ avait reçu un bonus de seulement CHF 2'000.- constituait un indice "de non-satisfaction" à son égard. Durant l'arrêt de travail de T \_\_\_\_\_, son poste n'avait pas été remplacé, son travail ayant été redistribué aux autres collaborateurs du service.

B \_\_\_\_\_, entendu à titre de renseignements, a déclaré que les tâches de T \_\_\_\_\_ consistaient à établir les bilans, à s'occuper de toute l'activité inhérente à la comptabilité, comme le contrôle de réconciliations bancaire ainsi qu'à être responsable des statistiques BNS et de l'organisation du service de la comptabilité de Genève et de Zürich. Il y avait régulièrement des réunions de service tous les lundis auxquelles assistait T \_\_\_\_\_. S'agissant de la TVA, T \_\_\_\_\_ "pinailait" pour des détails de quelques centimes qui coûtaient plus cher à la banque que de passer des écritures. L'intéressée lui avait demandé d'engager un collaborateur supplémentaire, ce qu'il avait refusé. La seule tâche dont T \_\_\_\_\_ avait été dessaisie était la TVA. Il n'avait jamais mis systématiquement à l'écart T \_\_\_\_\_, n'avait jamais donné à ses collaborateurs des instructions pour pratiquer à son encontre une politique d'exclusion et n'avait pas eu de comportement tendant à rendre sa subordonnée ridicule. Il ignorait que T \_\_\_\_\_ effectuait des heures supplémentaires jusqu'à son audition par la police, dans le cadre de la plainte pénale déposée contre lui par l'intéressée. Cette dernière s'était plainte d'avoir beaucoup de travail et il lui avait dit de raccourcir ses pauses. T \_\_\_\_\_ arrivait avant lui le matin et partait avant lui le soir. Il avait suggéré à T \_\_\_\_\_ de suivre un cours de communication, ne supportant plus que les collaborateurs de la banque s'adressent à lui pour éviter de devoir être directement en contact avec T \_\_\_\_\_. La banque n'avait pas licencié T \_\_\_\_\_ après le délai de protection puisque sa Direction pensait que celle-ci allait accepter la

proposition qu'elle lui avait faite et ne voulait pas accabler l'intéressée alors qu'elle était malade.

**d)** Lors des audiences des 10, 24 et 31 janvier 2006, le Tribunal a procédé à l'audition de 10 autres témoins, dont les déclarations seront reprises dans la mesure utile ci-dessous dans la partie EN DROIT.

**e)** Par jugement du 23 février 2006, notifié le 27 du même mois, le Tribunal des prud'hommes a débouté T \_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, à l'exception de celle consistant l'octroi d'une somme de frs. 7'674,60 à titre de solde de vacances non prises, somme que la banque était d'accord de verser à son ex-employée, et qu'elle a été condamnée à lui payer, avec intérêts.

**C. a)** Par acte mis à la poste le 30 mars 2006, T \_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, dont elle demande l'annulation, concluant à l'octroi de ses conclusions de première instance, ramenant toutefois à frs. 15'000.- la somme de frs. 70'549.- réclamée à titre de rémunération des heures et travaux supplémentaires.

Préalablement, l'appelante a sollicité la réouverture des enquêtes aux fins d'audition, à titre de témoins, des nommés R \_\_\_\_\_, S \_\_\_\_\_, U \_\_\_\_\_ et V \_\_\_\_\_.

**b)** Pour sa part, l'intimée a conclu au rejet de l'appel et la confirmation du jugement entrepris, sollicitant, préalablement, la réouverture des enquêtes afin que soient entendus comme témoins les nommés W \_\_\_\_\_ et X \_\_\_\_\_.

**c)** Lors de l'audience du 5 juillet 2006, la Cour de céans a procédé à l'audition de R \_\_\_\_\_ et de X \_\_\_\_\_, dont les déclarations seront reprises dans la mesure utile ci-dessous dans la partie EN DROIT.

L'appelante a renoncé à l'audition du témoin S \_\_\_\_\_ et maintenu celle de V \_\_\_\_\_. L'intimée a, pour sa part, déclaré également maintenir l'audition de son témoin W \_\_\_\_\_.

En réponse à une question de la Cour de céans, le Conseil de T \_\_\_\_\_ a indiqué que V \_\_\_\_\_ avait travaillé au service de l'intimée du 1<sup>er</sup> mai 1989 au 31 mai 1994 et que ce témoin était à même de déposer au sujet des relations entre B \_\_\_\_\_ et les responsables de la comptabilité de la banque à cette époque-là.

**d)** La cause a été gardée à juger sur la question des auditions de témoins, et, le cas échéant, sur le fond.

**EN DROIT**

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

2. 2.1. Les premiers juges ont considéré que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif, dans la mesure où il ne ressortait du dossier aucun élément permettant de douter des motifs allégués par la banque pour justifier le congé donné à son employée, à savoir la longue absence qui l'avait contrainte à réorganiser le service de la comptabilité. Par ailleurs, les enquêtes avaient permis d'établir que E \_\_\_\_\_ SA avait constaté, au mois de mai 2003 déjà, qu'T \_\_\_\_\_ ne disposait pas des compétences managériales nécessaires pour un poste de sous-directrice, comme l'avaient indiqué les témoins B \_\_\_\_\_, D \_\_\_\_\_ et Y \_\_\_\_\_; en outre, l'intéressée avait refusé la proposition de faire partie du service de la comptabilité en tant que spécialiste, avec le rang de fondée de pouvoir.

2.2. 2.2.1. L'appelante soutient que les raisons invoquées de son licenciement dissimulaient d'autres motifs qui constituaient la véritable cause du congé, à savoir qu'elle avait osé former des doléances à l'encontre de son supérieur et contesté ses méthodes de travail parfois douteuses, ce qui expliquait du reste le comportement de l'intéressé à son égard. Les enquêtes avaient ainsi révélé que son poste n'avait pas été repourvu durant son arrêt de travail, mais seulement dans le courant de l'année 2005, comme l'avaient déclaré J \_\_\_\_\_ et le témoin Z \_\_\_\_\_.

Ainsi, selon l'appelante, les reproches qui lui étaient faits pour justifier son licenciement étaient infondés et lui avaient été adressés de mauvaise foi puisqu'elle avait toujours fait preuve de polyvalence et démontré être capable de "survoler" plusieurs domaines en même temps, cumulant ses tâches respectives avec des travaux d'importance sortant de son cahier des charges; en particulier, elle avait su assumer la comptabilité courante, l'intérim pour le suivi des filiales ainsi que l'élaboration d'un concept de comptabilité correct au vu des prescriptions sur la TVA et avait fourni une aide précieuse à la préparation de l'inspection de l'administration fiscale fédérale.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, en particulier dans la manière dont la résiliation des rapports de travail avait eu lieu – procédé consistant en des manoeuvres contraignantes, soit accepter une rétrogradation au statut de fondée de pouvoir avec une diminution de salaire ou donner sa démission – son licenciement devait être qualifié d'abusif.

2.2.2. L'intimée, pour sa part, affirme qu'elle a bien dû réorganiser le fonctionnement de ses services durant les 21 mois d'absence de l'appelante et qu'elle ne s'est résolue à licencier cette dernière que lorsque l'assurance perte de gain en cas de maladie lui avait indiqué que l'intéressée était à nouveau apte à reprendre le travail. L'instruction de la cause avait démontré que l'appelante n'avait pas été licenciée pour une raison constituant un congé abusif, en particulier un congé-représailles ou un "congé-vengeance". Au demeurant, dans son mémoire d'appel T \_\_\_\_\_ se gardait bien de donner la moindre référence légale doctrinale ou jurisprudentielle à cet égard. Les enquêtes avaient, par ailleurs, démontré l'inanité du prétendu harcèlement moral dont

l'appelante disait avoir été victime de la part de son supérieur, ce que T\_\_\_\_\_ admettait du reste elle-même en relevant qu'elle ne pouvait pas se prévaloir à ce propos de « témoin direct » (cf. son mémoire d'appel, p. 12 paragraphe 3). C'était également en vain que l'appelante affirmait avoir été « acculée à l'impossible » (cf. son mémoire d'appel, p. 12 paragraphe 4), dans la mesure où, depuis son départ, l'ensemble des témoins avait déclaré que le travail se faisait normalement, sans problème particulier et que l'ambiance était bonne. En outre, c'était de manière inexacte que T\_\_\_\_\_ alléguait que la direction des ressources humaines de la banque n'avait rien entrepris à la suite de l'entretien que les parties avaient eu, l'intéressée - à son entière satisfaction, comme elle l'avait elle-même déclaré - ayant suivi de ce fait un cours de communication auprès de la société F\_\_\_\_\_ SA. Quant aux rapports médicaux censés accréditer un prétendu mobbing vécu par l'appelante sur son lieu de travail, il en résultait que les douleurs de l'intéressée provenaient également d'un accident survenu le 4 août 2003 et que les origines de celles-ci étaient multi-factorielles.

**3. 3.1.** Force est effectivement de constater que, dans son mémoire d'appel, T\_\_\_\_\_ ne cite aucune disposition légale, ni ne fait référence à la doctrine ou la jurisprudence au sujet du licenciement abusif dont elle dit avoir été victime de la part de l'intimée.

Les premiers juges ont considéré qu'il s'agissait de la lettre d) de l'art. 336 al. 1 CO, soit le cas du travailleur qui formule de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail, ce qui semble effectivement correspondre aux griefs de l'appelante à l'égard de son ex-employeur.

3.2. Aux termes de l'art. 335 al. 1er CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70; ATF 123 III 246, consid. 3b).

En principe, la licéité d'une résiliation ne présuppose pas que soient avancés des motifs particuliers, dès lors que le droit du travail repose sur le principe de la liberté de donner congé (STAEHELIN/VISCHER, Zürcher Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, p. 159).

A teneur de l'art. 336 al. 1er lit. 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 du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette disposition vise les congés-représailles.

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'art. 336 al. 1er lit. d CO. Elle comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni

téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994 en la cause 4C.247/1993, et les références citées; ATF du 13.10.1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). 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 fictif 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 doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant aux motifs du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994; SJ 1993, p. 360; ATF 115 II 484, consid. 2b; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993, p. 360).

La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat (cf. VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/4, 3<sup>e</sup> éd., p. 236/237). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus de droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent aux motifs de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur, une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes. Lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, préjudiciable à l'accomplissement du travail, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'ont pouvait raisonnablement attendre de lui en vue d'améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. Si le travailleur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole l'obligation de protéger la personnalité du travailleur concerné et le licenciement est alors abusif. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple

convenance personnelle de l'employeur (ATF 4C.215/2005 du 20.12.2005, destiné à la publication, consid. 2; ATF 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72).

L'énumération prévue dans la loi n'est pas exhaustive (ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique (REHBINDER/PORTMANN, Commentaire bâlois, N 22 ss ad art. 336 CO). Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO ((ATF 4.C 110/2005 du 6.07.2005, consid. 4.2; ATF 4C.174/2004 précité, consid. 2.1 et les arrêts cités).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 118 II 157 consid. 4b/bb p. 166 confirmé in ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 125 II 70 consid. 2b; 118 II 157 consid. 4b/cc p. 167). Ainsi un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (arrêt 4C.174/2004 précité, consid. 2.1 in fine). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (consid. 3b non publié de ATF 128 III 129, traduit in SJ 2002 I p. 389).

3.3. En l'occurrence, il ne résulte pas de la procédure, en particulier des enquêtes, ni que l'appelante a été licenciée parce qu'elle avait osé formuler des doléances à l'encontre de B \_\_\_\_\_ auprès de la direction des ressources humaines de la banque, ni que ce dernier service n'a rien entrepris pour remédier à la situation.

G \_\_\_\_\_ a déclaré (PV d'enquêtes du 10.01.2006, p. 2) que l'appelante, dans le cadre d'un entretien concernant la planification de sa formation, lui avait fait part, pour la première fois, en février 2003, d'un "malaise" avec B \_\_\_\_\_ ainsi que de ses "état d'âmes" à ce sujet et que c'est "en prenant acte de ses difficultés relationnelles que l'idée de la formation a été envisagées afin d'y palier".

C'est dans ce contexte que T \_\_\_\_\_ a suivi le stage en communication qui lui a été proposé par la banque, stage qu'elle avait du reste elle-même suggéré de suivre dans sa note interne du 22 janvier 2003, adressée à son supérieur hiérarchique consécutivement à l'établissement par ce dernier, en décembre 2002, d'une "feuille d'appréciation", qu'elle avait contresignée pour accord, note qui indiquait, notamment, qu'il était souhaitable qu'elle modifie tant son approche relationnelle avec ses collègues que son perfectionnisme, parfois contre-productif.

Ainsi, il apparaît que les problèmes d'ordre relationnel rencontrés par l'appelante au sein de la banque ne concernaient pas uniquement son supérieur hiérarchique mais également d'autres de ses collègues de travail.

La note que T \_\_\_\_\_ a adressée le 24 mars 2003, à la suite de l'entretien qu'elle avait eu quelques jours auparavant avec la responsable des ressources humaines et B \_\_\_\_\_, concernait des problèmes d'horaires et de charge de travail, de sorte que ladite note ne peut pas non plus être assimilée à une plainte de l'intéressée à l'encontre de B \_\_\_\_\_ en vue d'obtenir un changement d'attitude de ce dernier à son égard. Au demeurant, cette note de l'appelante ne fait en aucun cas état de tracasseries et d'absence de respect de sa personnalité dans ses rapports de travail de la part de son supérieur hiérarchique.

Force est ainsi de constater que non seulement la teneur des entretiens que T \_\_\_\_\_ a eus en février et mars 2003 avec le service du personnel de la banque et son supérieur hiérarchique ne saurait être considérée comme des critiques de l'intéressée à l'égard de B \_\_\_\_\_, mais encore qu'il n'existe aucun lien de causalité entre lesdits entretiens et le licenciement de l'intéressée survenu plus d'une année et demie ultérieurement.

En revanche, il apparaît que les griefs de la banque à l'égard de l'appelante ayant conduit à l'envoi du courrier du 26 mai 2003, valant congé-modification - qui faisait suite à l'entretien du 23 du même mois qu'elle avait eu avec J \_\_\_\_\_ et B \_\_\_\_\_ -, à savoir que la façon dont l'intéressée gérait son service, en particulier ses difficultés à traiter plusieurs sujets en même temps, était incompatible avec les qualités inhérentes au poste qu'elle occupait et au titre qui y était rattaché, ont été confirmés par les enquêtes.

En particulier, il résulte du témoignage de D \_\_\_\_\_ (PV d'enquêtes du 31.01.2006, p. 2-5) - consultant indépendant engagé par E \_\_\_\_\_ SA pour s'occuper des questions de TVA en vue de l'inspection fiscale requise à cet égard volontairement par la banque -, que les données établies par T \_\_\_\_\_, et que celle-ci lui transmettait, étaient fausses, de sorte qu'avec B \_\_\_\_\_, il avait été décidé d'écarter l'intéressée du projet de TVA vers la fin 2002 ou le début 2003. Ce témoin a précisé que l'appelante soit faisait de l'obstruction, soit lui donnait des fausses pièces, soit lui cachait des informations et qu'il estimait que cela procédait de l'intention de nuire ou du moins de créer des problèmes pour affirmer sa position. D \_\_\_\_\_ a également indiqué que si T \_\_\_\_\_ avait des compétences techniques en matière de comptabilité, tel n'était pas le cas dans le domaine du management. Il a précisé que les problèmes relationnels entre B \_\_\_\_\_ et l'appelante relevaient du caractère de cette dernière, qui donnait l'impression d'une personne devant nécessairement avoir raison.

Le témoin a également confirmé n'avoir pas constaté de harcèlement de la part de B \_\_\_\_\_ ni d'autres personnes de la banque à l'égard de l'intéressée, précisant

que si les rapports entre B \_\_\_\_\_ et T \_\_\_\_\_ n'étaient pas amicaux, ils étaient tout à fait corrects.

D \_\_\_\_\_ a encore indiqué que, lorsqu'il avait travaillé avec T \_\_\_\_\_, il avait remarqué ses plaintes constantes envers B \_\_\_\_\_ et le souhait de l'intéressée que soit créé, à son intention, un poste d'expert TVA à l'intérieur de la banque: à cet égard, D \_\_\_\_\_ a précisé que son intime conviction était que lorsque B \_\_\_\_\_ avait refusé la création dudit poste, l'appelante avait "commencé de s'en plaindre auprès de tout le monde et que tout était parti de là", ce qui démontrait également que T \_\_\_\_\_ n'avait pas de compétences de management, dans la mesure où, au vu de l'importance de sa formation, elle aurait dû comprendre que la création d'un tel poste n'était pas nécessaire.

Les déclarations de D \_\_\_\_\_ ont été confirmées par le témoignage de AA \_\_\_\_\_ (PV d'enquêtes du 31.01.2006, p. 5-6), informaticienne et sous-directrice de E \_\_\_\_\_ SA, qui a indiqué avoir eu "des cas d'incompréhension" avec T \_\_\_\_\_ et qu'il y avait eu "beaucoup de malentendus" à propos du projet TVA, dans le cadre duquel l'appelante voulait ajouter des codes opération qui étaient inutiles. Le témoin a précisé que T \_\_\_\_\_ avait « une mauvaise façon de travailler » et que l'intéressée se plaignait constamment auprès d'elle ou d'autres personnes, parfois lorsqu'elle "avait des raisons, parfois uniquement pour se plaindre". Elle n'avait jamais constaté que J \_\_\_\_\_ et B \_\_\_\_\_ avaient eu un comportement incorrect à l'égard de l'appelante. Depuis le départ de cette dernière, l'ambiance au service comptable et à l'informatique était nettement meilleure.

Quant à X \_\_\_\_\_, employée au sein de la banque depuis une quinzaine d'années, qui à l'époque a collaboré avec T \_\_\_\_\_, elle a indiqué (PV d'enquêtes du 5.07.2006, p. 3-4), que sa collègue était "un peu tatillonne" et qu'elle avait, ainsi que ses collaborateurs, "un peu de peine" à comprendre les préoccupations de l'intéressée, précisant qu'il ne s'agissait toutefois pas d'un problème d'ordre relationnel. Ainsi, T \_\_\_\_\_ avait été opposée à une opération consistant en un « splitage » de fond initiée par le directeur-adjoint de la succursale de Zürich de la banque, opération à son avis, entièrement justifiée, à tel point qu'elle avait dû convaincre l'appelante de son bien-fondé en lui soumettant les pièces justificatives. Le témoin a également précisé que, s'agissant de la mise en place de procédures relatives à la TVA, "des améliorations pour le futur" avaient été apportées très peu de temps après le départ de la banque de T \_\_\_\_\_ et que plusieurs paramètres que cette dernière souhaitait voir utilisés n'avaient pas été retenus. X \_\_\_\_\_ a enfin indiqué qu'avec T \_\_\_\_\_, en définitive, "on perdait beaucoup de temps pour de petites choses".

Au vu des témoignages précités, force est ainsi de constater que l'appelante n'a pas établi avoir été licenciée pour d'autres motifs que ceux invoqués par la banque.

A cet égard, il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de V \_\_\_\_\_, qui a travaillé au sein de l'intimée du 1<sup>er</sup> mai 1989 au 31 mai 1994, et qui n'aurait pu témoigner, de surcroît de manière indirecte, qu'au sujet des relations entre B \_\_\_\_\_ et des

responsables de la comptabilité de la banque à cette époque-là, c'est-à-dire à propos d'éléments anciens et non pertinents pour la solution du litige et n'intéressant pas directement l'appelante.

Par ailleurs, on ne saurait faire grief à la banque de n'avoir pas essayé de proposer une autre fonction à T \_\_\_\_\_ lorsqu'il s'est avéré que cette dernière ne répondait pas à ses attentes dans le cadre de la mise en conformité de la TVA de l'établissement. Ainsi, lorsqu'il est apparu qu'il n'était plus possible que l'intéressée continue à collaborer avec D \_\_\_\_\_ pour effectuer ce travail spécifique, il a été décidé de lui retirer cette dernière afin qu'elle puisse se consacrer aux autres tâches faisant partie de son cahier des charges. Comme il s'était également avéré que l'appelante avait quelques difficultés à gérer son service ainsi que plusieurs sujets en même temps, il lui a été proposé un statut de cadre, soit de fondée de pouvoir, intégrant ainsi son service en tant que spécialiste, moyennant une adaptation de son salaire.

Enfin, T \_\_\_\_\_ étant en incapacité de travail depuis le 23 mai 2003, la banque ne s'est séparée d'elle que le 28 février 2005, soit après 21 mois d'absence, et qu'après que l'assurance perte de grain en cas de maladie lui eut indiqué que l'intéressée était apte à reprendre son travail.

Dans ces conditions, le licenciement de l'appelante, ainsi du reste que la façon dont il y été procédé, n'apparaissent pas abusifs.

L'appel sera, dès lors, rejeté sur ce point.

4. Il en va de même s'agissant de la somme de frs. 83'077.- réclamée par T \_\_\_\_\_ à titre de dommages et intérêts pour tort moral fondé sur le harcèlement psychologique qu'elle affirme avoir subi de la part de B \_\_\_\_\_.

4.1. Les premiers juges ont rejeté cette prétention, aux motifs qu'aucun des nombreux témoins entendus n'avait confirmé les dires de T \_\_\_\_\_ à cet égard, mais qu'au contraire tous avaient déclaré n'avoir jamais constaté de mobbing ni d'attitude dégradante ni de volonté de l'exclusion à son encontre, expliquant que les problèmes relationnels que l'intéressée avait rencontrés avec son supérieur hiérarchique étaient plutôt dus au caractère de celle-ci.

Par ailleurs, le Tribunal a relevé qu'il n'avait nullement été prouvé par l'appelante que ses problèmes de santé étaient liés à un éventuel harcèlement moral subi au sein de la banque, la demande AI qu'elle avait déposée étant justifiée par la fibromyalgie dont elle souffrait.

4.2. Ce point de vue ne peut qu'être approuvé.

4.2.1. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à

marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). Il n'y a toutefois pas 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. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4).

En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4), qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73; plus récemment arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1).

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a p. 75). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait

excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 s.; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail consistent en une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss).

L'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n. 624; Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049).

Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II, p. 703; DESCHENAUX/STEINAUER, *op. cit.*, n. 613 et 619).

S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 705).

4.2.2. En l'occurrence, les témoignages recueillis tant dans le cadre de l'enquête préliminaire effectuée à la suite de la plainte pénale déposée par l'appelante que devant le Tribunal des prud'hommes n'ont pas établi que T\_\_\_\_\_ avait été l'objet de mobbing.

Certes, R\_\_\_\_\_ - engagé par l'intimée à fin 2001, et qui a quitté la banque lorsqu'on le lui a demandé -, entendu le 5 juillet 2006 par la Cour de céans, a affirmé avoir eu le sentiment d'avoir été "mobbé" par B\_\_\_\_\_ et qu'il considérait également que T\_\_\_\_\_ avait subi "une sorte de mobbing" de la part de son supérieur hiérarchique, dans la mesure où celui-ci lui confiait parfois certaines tâches qu'il lui retirait par la suite. Ce témoin a également indiqué que B\_\_\_\_\_ exigeait beaucoup de l'appelante et qu'il y avait également de sa part "un machisme peu commun", en ce sens qu'il avait un manque de considération envers la gente féminine.

Les déclarations critiques, d'ordre général et subjectives, émises par R\_\_\_\_\_ à l'endroit de B\_\_\_\_\_ doivent toutefois être appréciées avec circonspection, dans la mesure où, d'une part, elles n'ont été confirmées par aucun des nombreux témoins entendus - tant dans le cadre de l'enquête pénale que dans la présente cause - et, d'autre part, paraissent singulièrement dénuées de consistance, R\_\_\_\_\_ ayant

déclaré qu'il croyait que T\_\_\_\_\_ n'était que fondée de pouvoir tout comme il a admis, lorsqu'il a critiqué les compétences professionnelles de B\_\_\_\_\_, ignorer la formation de ce dernier.

En revanche, la remarque de R\_\_\_\_\_ que B\_\_\_\_\_ lui reprochait, ainsi qu'à T\_\_\_\_\_, de tenir des comptes trop précis, rejoint, en fait, certains des griefs de la banque à l'égard de l'appelante.

A l'instar de ce qui a été retenu plus haut, dans le cadre de l'examen de la nature du congé signifié à l'appelante, l'audition de France n'apporterait manifestement aucun élément pertinent au sujet du mobbing que T\_\_\_\_\_ dit avoir subi. En effet, selon les dires mêmes de l'appelante, V\_\_\_\_\_ serait susceptible de déposer au sujet des relations entre B\_\_\_\_\_ et les responsables de la comptabilité de la banque à l'époque, c'est-à-dire au sujet d'éléments datant d'une dizaine d'années non pertinents pour la solution du litige.

Les constatations médicales dont se prévaut l'appelante à propos du mobbing qu'elle dit avoir subi, ne lui sont, à cet égard, d'aucun secours non plus.

En effet, le Dr M\_\_\_\_\_, psychiatre, a déclaré, lors de son audition à la police, lorsqu'il a été interrogé dans le cadre de la plainte pénale déposée par T\_\_\_\_\_, que "les origines de ses problèmes sont multi-factorielles" et que pour ce qui concernait "l'aspect mobbing", à part ce que sa patiente lui avait dit, il ne savait rien à ce sujet (cf. chargé intimée, pièce 18).

Quant à l'affirmation, pour le moins péremptoire, du Dr O\_\_\_\_\_, médecin interne au Centre de thérapie brève de BB\_\_\_\_\_ - figurant dans le "Résumé d'intervention" établi le 31 janvier 2005 - que T\_\_\_\_\_ "ne travaille plus depuis mai 2003 dans un contexte de fibromyalgie et d'état dépressif sur mobbing professionnel (son patron lui aurait demandé de falsifier les dossiers)", elle est uniquement fondée sur les plaintes subjectives dont lui a fait part l'appelante, de sorte qu'elle ne saurait avoir de valeur probante, ou, à tout le moins, une valeur probante suffisante pour remettre en cause, sur le plan juridique, les éléments objectifs de la procédure établissant l'inexistence de tels actes, au sens de l'art. 328 CO, et faire admettre la réalité des atteintes à la personnalité que l'intéressé dit avoir subies de la part de son employeur.

4.2.3. Il ne résulte pas non plus de la procédure, en particulier des enquêtes, que la banque a exigé de l'appelante qu'elle travaille à un point tel que cela était nuisible pour sa santé.

Certes, dans sa note du 24 mars 2003 adressée au service des ressources humaines, avec copie à B\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ a émis quelques griefs au sujet de son horaire et d'heures supplémentaires qu'elle disait accomplir et a décliné toute responsabilité pour les erreurs qu'elle pourrait commettre en raison d'une « surfatigue et à une pression imputable à une surcharge de travail ». Elle ne s'est toutefois pas plainte à cette occasion que cela avait des répercussions particulières sur son état de santé.

Par ailleurs, le 2 avril 2003, T \_\_\_\_\_ a eu un entretien avec B \_\_\_\_\_ et J \_\_\_\_\_ au sujet de sa note précitée du 24 mars 2003. Il résulte du procès-verbal établi à cette occasion que l'indication de T \_\_\_\_\_ de décliner toute responsabilité pour les erreurs commises dues à un état de fatigue, ne pouvait être admise sans réaction du Management, de sorte qu'il a été demandé, de manière formelle, à l'appelante, de prendre contact avec le médecin-conseil de la banque « qui décidera de la suite à donner, en l'occurrence, soit la poursuite du travail, soit l'arrêt du travail ». Enfin, ladite note mentionnait que "compte tenu de la pression objective ou subjective que T \_\_\_\_\_ subit avec l'exercice TVA, B \_\_\_\_\_ décide de lui retirer cette tâche afin de lui laisser le temps de faire correctement, et avec tout le temps nécessaire, les autres tâches faisant partie de son cahier des charges".

L'appelante n'a produit aucun document médical attestant, avant son licenciement, d'un arrêt de travail en raison d'une surcharge de travail, l'intimée affirmant à cet égard, sans être démentie, que le médecin-conseil de la banque, que l'intéressée n'avait consulté que près d'un mois après l'entretien précité, semblait lui avoir conseillé 3 jours d'arrêt de travail, mais pour une sinusite (cf. mémoires de réponse de l'intimée à l'appel, ch. 142, et à la demande, ch.28, avec référence à l'audition de J \_\_\_\_\_ à la police [pièce 24 chargé de la banque] dans le cadre de la plainte pénale déposée par l'appelante).

Il est vrai que G \_\_\_\_\_ a indiqué que, pendant un certain temps, il y avait eu une surcharge de travail à la comptabilité, mais en précisant que T \_\_\_\_\_ avait dû en être avertie lors de son engagement (PV d'enquêtes du 10.01.2006, p. 2). En revanche, Z \_\_\_\_\_, sous-directeur de l'intimée a, sans être contredit à cet égard, déclaré que pendant que T \_\_\_\_\_ s'occupait des questions relatives à la TVA, B \_\_\_\_\_ l'avait déchargée de certaines tâches (PV d'enquêtes du 10.01.2006, p. 4), ce que l'appelante a du reste aussi indiqué lors de l'audience du 22 novembre 2005 devant le Tribunal des prud'hommes.

Quoi qu'il en ait été à cet égard, il ne résulte cependant pas de la procédure que les problèmes de santé de l'appelante de l'époque aient été la conséquence exclusive ou même principale d'un surcroît de travail ou d'un surmenage.

En effet, le Dr M \_\_\_\_\_, psychiatre, a déclaré, lors de son audition à la police susmentionnée, avoir diagnostiqué chez l'appelante, "un trouble dépressif récurrent avec céphalée de tension et fibromyalgies", précisant que "les origines de ces problèmes sont multi-factorielles" (cf. chargé intimée, pièce 18).

Le Dr K \_\_\_\_\_, pour sa part, a indiqué, dans son rapport du 19 avril 2004 établi à l'intention de l'AI, que T \_\_\_\_\_ "*souffre d'un état dépressif majeur aggravé par des douleurs lombaires post-traumatiques apparues après une chute ainsi que des polyarthralgies s'inscrivant dans le cadre d'une fibromyalgie, non améliorée après une année de prise en charge et motivant la demande d'une rente AI*" (pièce 14, chargé appelante).

La décision de première instance sera, dès lors, également confirmée sur ce point.

5. T\_\_\_\_\_ réclame encore le paiement de frs. 15'000.- à titre de rémunération des heures supplémentaires qu'elle dit avoir accomplies.

5.1. A cet égard, le Tribunal des prud'hommes, se basant à cet égard sur la note qu'elle avait adressée le 24 mars 2003 à son supérieur hiérarchique et au service du personnel (dans laquelle elle indiquait, d'une part, avoir effectué des heures supplémentaires d'octobre 2001 à décembre 2002 en travaillant 46 heures par semaine et, d'autre part, avoir bénéficié parfois de dérogations à ses horaires en raison de rendez-vous médicaux, physiothérapeutiques et quelques rendez-vous occasionnels), a débouté l'appelante de ce chef de conclusions, qui, en première instance, s'élevait à frs. 83'077.-.

Les premiers juges ont considéré que si l'intéressée avait effectué en 2001, 2002 et 2003 respectivement 13, 47 et 10 heures de travail supplémentaire, elle n'avait droit ni au paiement d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO - le règlement de la banque excluant la rémunération de telles heures dès le grade de Fondé de pouvoir -, ni à une indemnité pour du travail supplémentaire, au sens de l'art. 13 al. 1 de la loi sur le travail (LTr), l'appelante n'ayant pas accompli à cet égard dans l'année civile, pour chacune des trois années concernées, un nombre d'heures supplémentaire supérieur à 61 heures.

5.2. Dans son mémoire appel, T\_\_\_\_\_ fait valoir que, n'ayant pas demandé à être indemnisée avant le mois de mars 2003, le Tribunal, qui l'avait déboutée au motif qu'il n'était pas possible de déterminer avec exactitude le nombre d'heures de travail supplémentaires accompli, aurait dû, en pareilles circonstances, « statuer en équité », ce d'autant plus qu'elle avait « démontré à satisfaction avoir dépassé régulièrement l'horaire maximum autorisés ». L'appelante soutient également que, « selon toute vraisemblance, il n'est pas possible d'assumer un poste de responsable comptable à 100% et reprendre en même la comptabilité globale de cinq exercices précédents, sauf à être obligé de dépasser la durée maximale de la semaine de travail (45 heures pour le personnel de bureau); partant, la juridiction des prud'hommes aurait dû tenir compte de cette situation » et lui accorder « une indemnité équitable pour les travaux complémentaires réalisés qui peut être au moins estimée à frs. 15'000.- si l'on tient compte que durant le cumul de charges, elle a durant plus de 11 mois effectué en moyenne 48 heures hebdomadaire et accumulé des heures de travail supplémentaires tout au long de son activité ».

5.3. Force est de constater que les écritures d'appel de T\_\_\_\_\_ ne contiennent aucun grief, tant en fait qu'en droit, relatif à la motivation retenue par les premiers juges concernant la question des heures supplémentaires, notamment sur l'angle des art. 312c CO et 13 al. Ltr. Le Tribunal - dont la Cour de céans fait sienne la motivation - a appliqué correctement les dispositions légales et la jurisprudence en la matière aux éléments factuels du dossier - ne souffre aucune critique.

Le jugement entrepris ne peut ainsi qu'être confirmé sur ce point et, partant, l'appel être rejeté à cet égard.

6. Conformément à l'art. 78 al. 1 LJP, T \_\_\_\_\_, qui succombe en tous points dans son appel, supportera l'émolument de mise au rôle qu'elle a versé ainsi que l'indemnité de frs. 650.- payée au témoin R \_\_\_\_\_.

### PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T \_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 23 février 2006, notifié le 27 du même mois, dans la cause C/19273/2005-4.

Au fond :

Le rejette et confirme la décision entreprise.

Laisse à la charge de T \_\_\_\_\_ l'émolument de mise au rôle qu'elle a payé.

Condamne T \_\_\_\_\_ à payer aux services financiers du Pouvoir judiciaire la somme de frs. 650.-.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président