



T \_\_\_\_\_  
Rue \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Genève

E \_\_\_\_\_ SA  
**Dom. élu** : Me Charles PONCET  
Cours des Bastions 14  
Case postale 401  
1211 Genève 12

**Partie intimée**

**Partie appelante**

**D'autre part**

**D'une part**

**ARRÊT**

du 24 janvier 2008

M. Christian MURBACH, président

MM. Daniel CHAPELON et Francis MOTTAZ, juges employeurs

MM. Max DETURCHE et Roland PLOCHER, juges salariés

Mme Helga GARCIA, greffière d'audience

**EN FAIT**

**A. a)** Par acte mis à la poste le 26 juillet 2007, T\_\_\_\_\_ appelle du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 26 juin 2007, notifié le surlendemain, le déboutant des fins de sa demande en paiement à l'encontre de la E\_\_\_\_\_ SA (ci-après E\_\_\_\_\_) formée le 26 septembre 2006 (fr. 43'163.35 à titre de salaire des mois de février 2006 au 26 septembre 2006), amplifiée le 20 mars 2007 (indemnité de fr. 30'000.- pour tort moral et arriérés de salaire des mois d'octobre, novembre et décembre 2005 en fr. 2'677.56).

L'appelant conclut, préalablement, à l'audition ou la réaudition de six témoins, à la production de la liste des employés de E\_\_\_\_\_, fixes et extras, pour la période du 23 juin 2005 au 31 janvier 2006, à la production de « *toutes les factures tipées avec le carte micros sous le nom de A\_\_\_\_\_ ET T\_\_\_\_\_ pour prouver que mes responsabilités dans l'entreprise été bien plus supérieure a se con imagine* » (sic), à l'établissement d'un rapport d'expertise d'un expert indépendant « *concernant l'origine de mon maladie et son lien avec le héréditaire* » (sic) ainsi qu'à la production de feuilles des présences dans l'établissement « *de la 23 juin 2005, afin de prouver mon professionnalisme...* ». Principalement, l'appelant conclut à l'annulation du jugement entreprise, à la condamnation de « *B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ pour abus de confiance, manipulation et abus de pouvoir* », à l'annulation des « *témoignages de D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_* », à la condamnation de G\_\_\_\_\_ pour « *faux accusations et mensonges* » ainsi qu'à la condamnation de E\_\_\_\_\_ à lui payer "*des salaires relatifs à la période de février à juillet 2006 pour licenciement abusif, soit fr. 33'300.-*" et "*la somme de fr. 30'000.- pour tort moral*", avec "*intérêts compensatoires au taux de 5% à partir du 1<sup>er</sup> février 2006*".

**b)** L'intimée a conclu : à l'irrecevabilité, d'une part, de l'intégralité des conclusions préalables de l'appelant et, d'autre part, des conclusions de T\_\_\_\_\_ en tant que ce dernier sollicitait la condamnation de B\_\_\_\_\_, de C\_\_\_\_\_ et de G\_\_\_\_\_ et l'annulation des témoignages de D\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_ ainsi que la condamnation de E\_\_\_\_\_ au paiement des salaires relatifs à la période de février à juillet 2006 pour licenciement abusif. Principalement, l'intimée a conclu au déboutement de l'appelant de toutes ses conclusions et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et

dépens, ainsi qu'à la condamnation de T\_\_\_\_\_ à une amende pour téméraire plaideur.

c) Lors de l'audience devant la Cour de céans du 15 novembre 2007, les parties se sont bornées à persister dans leurs explications et conclusions, n'ayant aucune question à se poser réciproquement, ensuite de quoi la cause a été gardée à juger.

**B.** Il résulte, par ailleurs, de la procédure les éléments pertinents suivants :

a) E\_\_\_\_\_ est une société anonyme, dont le siège est à Meyrin, ayant pour but la gestion, l'administration et l'exploitation du complexe H\_\_\_\_\_, incluant l'exploitation d'un établissement à l'enseigne « Hôtel I\_\_\_\_\_ Genève », enseigne comprenant, notamment, plusieurs restaurants.

En date du 23 juin 2005, T\_\_\_\_\_ a été engagé par E\_\_\_\_\_ en qualité de "serveur extra" (contrat de travail à la demande). Les heures de travail à fournir étaient adaptées d'un commun accord aux besoins de l'entreprise et il n'était garanti aucun temps minimal ou maximal de travail par mois. Une intervention pouvait être refusée lors de l'appel de E\_\_\_\_\_ et l'employé était libre de travailler pour un autre employeur.

En outre, le contrat de travail prévoyait qu'il était conclu pour une durée indéterminée, avec un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.

Le dernier salaire horaire brut de T\_\_\_\_\_ s'est élevé à fr. 23.45, incluant une indemnité pour vacances et jours fériés.

b) Le 7 octobre 2005, G\_\_\_\_\_, directeur de E\_\_\_\_\_, a indiqué à T\_\_\_\_\_ qu'il ne souhaitait plus le voir travailler au restaurant « J\_\_\_\_\_ », où il était habituellement employé.

c) Le lendemain, T\_\_\_\_\_ a écrit à son assurance de protection juridique, la B\_\_\_\_\_, "afin de demander de l'aide", considérant avoir été l'objet d'un licenciement avec effet immédiat.

**d)** Le 14 octobre 2005, le syndicat SIT, auquel T\_\_\_\_\_ avait confié la défense de ses intérêts, a adressé à Hôtel I\_\_\_\_\_ Genève une lettre confirmant l'entretien téléphonique du même jour, au cours duquel il avait été reconnu que l'ordre donné à l'intéressé de quitter son lieu de travail avait été une "malencontreuse erreur". Par conséquent, T\_\_\_\_\_ ne devait subir aucun préjudice salarial au mois d'octobre 2005.

**e)** Le 17 octobre 2005, T\_\_\_\_\_ a repris son travail pour E\_\_\_\_\_ dans le cadre du restaurant « K\_\_\_\_\_ ».

**f)** Il a été malade du 25 au 31 octobre 2005.

**g)** Le 1<sup>er</sup> novembre 2005, l'intéressé a repris son travail.

Le même jour, il a adressé un courrier électronique à son assurance de protection juridique, la B\_\_\_\_\_, qui lui a répondu, le lendemain, qu'elle acceptait d'intervenir auprès de son employeur "après avoir reçu des précisions quant à ses souhaits et prétentions".

**h)** Dès le 7 novembre 2005, T\_\_\_\_\_ s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail. Un certificat médical, daté du 21 décembre 2005, établi notamment par le Dr L\_\_\_\_\_, chef de clinique des hôpitaux universitaires de Genève (HUG), indiquait que l'intéressé souffrait, depuis le début du mois d'octobre 2005, de paresthésie et d'une hypo sensibilité associées à une faiblesse et maladresse de la main gauche, symptômes qui le gênaient dans son travail, notamment pour porter une pile d'assiettes. Il était ainsi diagnostiqué une neuropathie sévère ulnaire au coude gauche et une très probable neuropathie héréditaire avec sensibilité à la pression (HNPP), réduisant sa force de pince et de serrage de moitié pour la main gauche. Une intervention chirurgicale ambulatoire était prévue pour le 24 janvier 2006.

Toutefois, au vu de l'amélioration clinique constatée, il a, en définitive, été renoncé à une telle intervention.

**i)** Le 27 décembre 2005, E\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail la liant à T\_\_\_\_\_ pour le 31 janvier 2006.

**j)** T\_\_\_\_\_ a été déclaré apte à reprendre une activité professionnelle dès le 1<sup>er</sup> mars 2006. A partir de cette date, il a reçu des indemnités de l'assurance chômage.

**k)** Par courrier du 12 juillet 2006, T\_\_\_\_\_ a, par le biais de son avocat, écrit à E\_\_\_\_\_ pour l'informer que "son licenciement n'était pas valable", ayant été donné durant une deuxième période de maladie, dont la cause était différente de celle de la première maladie. Il demandait un décompte de salaire ainsi qu'un certificat global de salaire et un certificat de travail, ce dernier document devant porter sur la nature et la durée des rapports de travail.

**l) la)** En date du 26 septembre 2006, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ devant la Juridiction des prud'hommes en paiement d'un montant de fr. 43'163.35, avec intérêts, à titre de salaire dès le mois de février 2006, concluant également à ce que la nullité du congé soit constatée et à la condamnation de son ex-employeur aux dépens.

A l'appui de sa demande, il a fait valoir que sa maladie - qui avait débuté le 25 octobre 2005 et repris le 7 novembre 2005 - avait tout d'abord été psychique (le diagnostic de neuropathie étant compris comme une extrême sensibilité à la pression psychique) et que, dès le 21 décembre 2005, une autre maladie, cette fois physique, avait été diagnostiquée, au coude et à la main gauches. Dès lors qu'il existait deux causes distinctes de maladie, il avait droit à deux périodes successives de protection contre le congé en cas d'incapacité de travail, la seconde s'étendant jusqu'au 21 janvier 2006. Ainsi, le congé qui lui avait été signifié pour le 31 janvier 2006 était nul, et il avait droit à son salaire du mois de février 2006 jusqu'au jour du dépôt de sa demande, soit le 26 septembre 2006.

**lb)** Selon le chargé de T\_\_\_\_\_ (pièce 22), celui-ci a reçu fr. 3'484.80 brut au mois d'octobre 2005, fr. 3'543.70 brut au mois de novembre 2005, fr. 3'443.05 brut au mois de décembre 2005 et fr. 5'549.70 brut au mois de janvier 2006, comprenant la correction des prestations d'assurance perte de gain en cas de maladie pour les mois précédents. Il a encore reçu la somme de fr. 1'236.65 en février 2006.

**lc)** Dans son mémoire du 20 novembre 2006, E\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de T\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions ainsi qu'à sa condamnation à une amende pour plaideur téméraire et aux frais et émoluments de la procédure.

E\_\_\_\_\_ expliquait avoir engagé T\_\_\_\_\_ pendant la période des vacances d'été 2005 et durant les travaux de rénovation du restaurant « J\_\_\_\_\_ », qui avait ouvert ses portes le 12 septembre 2005, avec de nouveaux objectifs, notamment d'atteindre les standards d'un restaurant cinq étoiles. Le 7 octobre 2005, G\_\_\_\_\_ avait vu T\_\_\_\_\_, "le visage hostile, portant un uniforme débraillé et d'une propreté laissant à désirer". Il avait alors demandé à son responsable direct, D\_\_\_\_\_, de ne plus l'employer au sein de ce restaurant et de se renseigner auprès des chefs des autres départements de l'hôtel afin de savoir s'il pouvait être affecté à un autre poste, sans relation directe avec la clientèle huppée de l'établissement. D\_\_\_\_\_ avait mal compris cette demande et avait suspendu T\_\_\_\_\_ de ses fonctions. Suite à l'intervention du syndicat SIT, E\_\_\_\_\_, qui n'avait jamais eu l'intention de licencier l'intéressé, l'avait réintégré le 17 octobre 2005 au sein de l'hôtel, dans le Coffee Shop « K\_\_\_\_\_ ».

E\_\_\_\_\_ faisait également valoir que, selon le rapport médical concerné, la maladie de T\_\_\_\_\_ avait été, dès le début du mois d'octobre 2005, une neuropathie, se traduisant par des douleurs du coude et de la main gauches. Dès lors, l'intéressé avait souffert d'une seule et unique maladie, purement physique, et n'était pas au bénéfice d'une deuxième période de protection contre le congé en cas de maladie. Par ailleurs, son ex-employé avait attendu le 12 juillet 2006, soit plus de six mois, pour lui annoncer qu'il cumulait deux maladies distinctes et que pour cette raison son congé était nul et qu'il pouvait prétendre au versement de son salaire durant plusieurs mois supplémentaires.

E\_\_\_\_\_ a également relevé que T\_\_\_\_\_ ne lui avait pas offert ses services lorsqu'il avait retrouvé sa capacité de travail le 1<sup>er</sup> mars 2006 ; quand elle l'avait contacté, en juin 2006, afin de récupérer ses badge et uniforme, il s'était contenté de lui signaler qu'il ne restituerait ces objets que si une somme de fr. 20'000.- lui était versée pour tort moral.

**ld)** Lors de l'audience du 18 décembre 2006, T\_\_\_\_\_ a amplifié sa demande, réclamant une indemnité pour tort moral d'un montant "qui restait à déterminer". Il a notamment affirmé avoir subi des pressions psychologiques de la part de ses collègues et supérieurs, ayant même été accusé de vol, à la suite de quoi il avait été malade. Lorsqu'il avait repris son travail, lesdites pressions psychologiques avaient

recommencé. Lors d'un rendez-vous médical, le Dr M\_\_\_\_\_ avait découvert qu'il souffrait de problèmes de dos, de maux de tête et de boutons au pied, raison pour laquelle ce médecin avait établi un certificat médical d'incapacité de travail.

**le)** Il résulte des pièces produites à cet égard par l'appelant, soit des ordonnances médicales, que le 25 octobre 2005, le Dr N\_\_\_\_\_ lui a prescrit du Dafalgan (un antidouleur), de l'Ecofenac (un antidouleur et anti-inflammatoire), du Voltaren gel (un antidouleur local) et de l'Excipial (crème pour les peaux sensibles). En outre, le 4 novembre 2005, le Dr M\_\_\_\_\_ lui a prescrit du Brufen (un anti-inflammatoire soulageant uniquement des douleurs physiques) et, le 18 novembre 2005, un spray nasal (Rhinopront), du Dafalgan et du Pévaryl (antifongique pour les affections de la peau).

**lf)** T\_\_\_\_\_ a également produit une note écrite de sa main, dans laquelle il indiquait avoir subi des pressions psychologiques entre le 5 octobre et le 6 novembre 2006.

**lg)** E\_\_\_\_\_ a contesté toutes les allégations de son ex-employé, précisant, en particulier, que celui-ci n'avait pas été accusé de vol.

**lh)** Entendu comme témoin, le Dr L\_\_\_\_\_, a confirmé avoir transmis un rapport au conseil de T\_\_\_\_\_, après la levée de son secret médical. Il a indiqué que l'intéressé présentait un syndrome de fragilité nerveuse héréditaire pouvant se manifester par des phénomènes tels que des fourmillements dans les membres. La neuropathie était une maladie physique pouvant affecter les nerfs, notamment périphériques, précisant qu'à sa connaissance la neuropathie ne pouvait pas être causée par une pression psychologique qu'une personne aurait exercée sur une autre. Le témoin a également déclaré que l'intervention chirurgicale avait été envisagée pour T\_\_\_\_\_, puis annulée, suite à une nette et étonnante amélioration spontanée de son état. Il a ajouté que lorsqu'on parlait de neuropathie héréditaire avec sensibilité à la pression, il ne s'agissait pas de pression psychologique, mais de pression physique.

**li)** A l'audience du 20 mars 2007, T\_\_\_\_\_ a chiffré sa demande d'indemnité pour tort moral à fr. 30'000.- et amplifié ses prétentions, réclamant des arriérés de salaire de fr. 2'677.56 pour compléter sa rémunération d'octobre, novembre et décembre 2005. Il a affirmé que sa demande d'indemnité pour tort moral était fondée sur le fait que, "après avoir passé des nuits blanches", il était parvenu à la conclusion que l'absence de

réception de ses fiches de salaire l'avait mis dans une situation très précaire, ajoutant qu'il avait vécu dans un stress permanent, que "sa famille et lui-même avaient été privés de nourriture pendant un an et demi", y compris ses deux enfants en bas âge, et qu'il avait subi des pressions pour quitter son travail.

**lj)** Entendue comme témoin, F\_\_\_\_\_ - qui a assumé au sein de E\_\_\_\_\_ les fonctions d'assistance au département des ressources humaines avant d'en devenir la directrice en février 2006 - a indiqué qu'en cas d'absence prolongée d'un employé, celui-ci recevait ses fiches de salaire par la poste. S'agissant de T\_\_\_\_\_, cet envoi avait pu prendre un peu plus de temps, du fait que l'intéressé n'avait pas signé ses feuilles de pointage, l'envoi avait ainsi dû être effectué de façon regroupée pour les salaires des mois d'octobre à décembre 2005. Le témoin affirmait avoir pris contact avec T\_\_\_\_\_ au début du mois de juin 2006, en vue de la restitution des uniforme et badge qui lui avaient été remis dans le cadre de son service. Le jour fixé, l'intéressé avait annulé le rendez-vous et déclaré qu'il ne viendrait à une autre entrevue que si la somme de fr. 20'000.- lui était remise "pour préjudice". Depuis lors, elle n'avait plus reçu de ses nouvelles et T\_\_\_\_\_ n'avait toujours pas restitué ses uniforme et badge. Enfin, le témoin a indiqué que l'absence de T\_\_\_\_\_ entre le 7 et le 17 octobre 2005 avait été due à un malentendu et qu'il ne s'était pas agi d'un licenciement et que des difficultés professionnelles étaient apparues.

**lk)** Quant à D\_\_\_\_\_, chef de service (maître d'hôtel) au sein de E\_\_\_\_\_, et qui a été le supérieur hiérarchique de T\_\_\_\_\_, il a déclaré que les relations de travail avec l'intéressé s'étaient d'abord bien passées, puis un laisser-aller avait été constaté. En date du 7 octobre 2005, G\_\_\_\_\_ lui avait demandé d'informer T\_\_\_\_\_ qu'il ne travaillerait plus au restaurant « J\_\_\_\_\_ » et qu'il devait ainsi attendre l'arrivée, à 10 heures, de O\_\_\_\_\_, chef du restaurant. Le témoin a affirmé ne pas avoir eu le pouvoir de licencier un employé et ne pas avoir eu connaissance de tensions entre T\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ avant le 7 octobre 2005. Il a indiqué avoir perçu le transfert de l'intéressé dans un autre établissement comme une mutation et non comme un licenciement avec effet immédiat.

## EN DROIT

### 1.

1.1. L'appel a été déposé dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 LJP).

1.2. B\_\_\_\_\_, qui était l'assurance de protection juridique de l'appelant au mois d'octobre 2005, C\_\_\_\_\_, un des précédents conseils de T\_\_\_\_\_, ainsi que G\_\_\_\_\_, n'ayant jamais été parties *ès qualités* à la procédure, les conclusions de l'appelant les concernant sont irrecevables dans le cadre d'une demande prud'homale, *a fortiori* s'agissant de prétentions basées sur des dispositions relevant du droit pénal.

Il en va de même des conclusions de l'appelant tendant à l'annulation des témoignages de D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, aucune disposition légale ne permettant l'annulation pure et simple de témoignages recueillis, comme en l'espèce, régulièrement dans le cadre d'une procédure civile judiciaire.

### 2.

2.1. Se fondant sur l'art. 336a CO, l'appelant soutient avoir été victime, pour des raisons inhérentes à sa personnalité, d'un licenciement abusif, dans la mesure où, le 7 octobre 2005, il avait été congédié par l'intimée qui avait *"utilisé l'art. 336b CO afin que les 180 jours pour faire une demande prud'homale s'écoule et me prive de mes droits"*. Ainsi, selon l'appelant, le licenciement avec effet immédiat du 7 octobre 2005, *"en complicité avec tous mes conseils, qui ont pris la lourde tâche de me défendre, a été transformée en licenciement tout a fait normal avec des manipulations et machinations"*. Dès lors, l'appelant sollicite que son ex-employeur soit condamné à lui verser *« le salaire relatif à la période de février 2006 à juillet 2006, pour licenciement abusif, soit six mois à 5'550, soit CHF 33'330.00 »* (cf. acte d'appel, partie EN DROIT, D ch. 1-4). Par ailleurs, l'appelant précise qu'il *« restructure en licenciement abusif »* la nullité du congé qui avait été demandée par un de ses précédents conseil, C\_\_\_\_\_ (cf. acte d'appel, partie EN DROIT, II).

2.2. A bien comprendre l'appelant, ce qui n'est pas chose aisée, celui-ci soutient avoir été victime, le 7 octobre 2005, d'un licenciement avec effet immédiat, mais que ledit congé, par une sorte de complot de tous ses précédents conseils, n'avait pas été invoqué

précédemment, de sorte que cela l'avait empêché de réclamer l'indemnité prévue à l'art. 336a CO, qui doit être formée, à teneur de l'art.336b CO, dans les 180 jours, à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Ce point de vue, totalement erroné, ne peut qu'être rejeté.

En effet, si l'appelant avait fait l'objet d'un licenciement immédiat injustifié le 7 octobre 2005, il aurait été en droit de réclamer l'indemnité prévue à l'art. 337c al. 3 CO, indemnité dont la réclamation n'est pas soumise à un délai de péremption de 180 jours comme l'est, à teneur de l'art. 336b CO, la prétention à une indemnité en cas de licenciement abusif fondée sur les art. 336 et 336a CO.

Au demeurant, il ne résulte pas du dossier que T\_\_\_\_\_ a été licencié, ni a fortiori avec effet immédiat, le 7 octobre 2005, dans la mesure où il a continué à travailler pour l'intimée après cette date et qu'il a perçu son salaire jusqu'au 31 janvier 2006. En revanche, T\_\_\_\_\_, parce que ses prestations ne correspondaient pas au standing du restaurant « J\_\_\_\_\_ », s'est vu affecter à un autre établissement de l'intimée et été momentanément suspendu de ses fonctions dans l'attente de son transfert dans un autre restaurant. Au demeurant, il n'est pas contesté que D\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique, n'exerçait aucune fonction dirigeante au sein de l'intimée et n'avait pas le pouvoir de licencier un de ses subordonnés. Ce malentendu s'est du reste réglé par la lettre qu'a adressée à l'intimée le SIT en date du 14 octobre 2005, lettre dont il ressort que E\_\_\_\_\_ n'avait aucune intention de licencier l'appelant qu'elle a affecté à son coffe-shop « K\_\_\_\_\_ », où il a travaillé pendant les semaines du 17 au 24 octobre et du 1<sup>er</sup> au 6 novembre 2005, avant de se trouver à nouveau en arrêt maladie.

Par ailleurs, devant les premiers juges, T\_\_\_\_\_ n'a jamais soutenu que le congé qui lui a été notifié le 21 décembre 2005 tombait sous le coup de l'art. 336 al. 1 lit. a CO, soit pour des raisons inhérentes à sa personnalité, mais a toujours prétendu que son contrat de travail avait été résilié en temps inopportun, durant une période de protection due à la maladie, ce qui était prohibé par l'art. 336c al. 1 lit. b et al. 2 CO.

Dès lors, en l'absence de tout fait nouveau, l'appelant ne saurait soutenir aujourd'hui une thèse entièrement nouvelle par rapport à la position qu'il avait adoptée en première instance, ce qui serait clairement constitutif d'un abus de droit (art. 2 CC).

Examinerait-on néanmoins la nouvelle argumentation de l'appelant basée sur l'art. 336 CO, qu'elle ne pourrait être que rejetée, car infondée.

En effet, la procédure ne contenant aucun élément à ce sujet, on ne discerne pas comment l'appelant aurait pu être licencié le 21 décembre 2005 pour des raisons inhérentes à sa personnalité; l'intéressé ne cite, au demeurant, aucun fait susceptible d'étayer ses affirmations à cet égard.

Dès lors, la seule question qu'il convient de trancher consiste à déterminer si c'est ou non à bon droit que les premiers juges ont retenu que le licenciement du 21 décembre 2005 n'était pas entaché de nullité, aux motifs que l'appelant ayant souffert durant ses absences pour incapacité de travail d'une seule et unique maladie purement physique, il ne pouvait pas bénéficier d'une deuxième période de protection contre le congé en cas de maladie.

### **2.3.**

**2.3.1.** A teneur de l'art.336c al. 1 lit. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant une de ces périodes est nul, si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

Lorsque plusieurs périodes de protection ont des sources différentes, le Tribunal fédéral (ATF 120 II 124) admet tant le cumul interlittéral (les éventualités prévues par les lettres a à d de l'art. 336c CO faisant chacune courir une période de protection indépendante l'une de l'autre, de sorte que celles-ci peuvent être cumulées) que le cumul intralittéral (lorsque le travailleur présente une incapacité de travail d'une nouvelle maladie ou d'un nouvel accident, ceux-ci n'ayant aucun lien entre eux, il bénéficie d'une nouvelle période de protection).

En revanche, en cas de rechute d'une maladie ou d'un accident entraînant à nouveau une incapacité de travail pendant le délai de congé, le travailleur a droit à une nouvelle suspension du délai de congé, mais seulement jusqu'à ce que le délai de protection soit épuisé. Il bénéficie donc d'un crédit en jours par cas de protection, de sorte qu'il convient d'additionner les différentes absences jusqu'à ce que le délai de protection soit épuisé (WYLER, Droit du travail, p. 426).

**2.3.2.** En l'occurrence, l'appelant a été absent pour cause de maladie, tout d'abord du 25 au 31 octobre 2005, puis du 7 novembre 2005 à fin février 2006. Il a fait valoir que sa maladie, à savoir une neuropathie, avait tout d'abord été psychique et que le 21 décembre 2005, c'était une autre maladie, cette fois-là physique, qui avait été diagnostiquée, au coude et à sa main gauches.

Ce point de vue ne saurait être suivi.

En effet, il résulte clairement du témoignage du Dr L\_\_\_\_\_, dont il n'y a aucune raison de douter de la véracité - et du reste l'appelant ne fournit aucun élément à cet égard - que T\_\_\_\_\_ avait souffert, d'octobre 2005 à février 2006, d'une seule et même maladie physique, à savoir une neuropathie avec sensibilité à la pression, de tels symptômes ne pouvant pas être causés par des pressions psychologiques. Ce médecin a même évoqué une nette et étonnante amélioration spontanée de l'état de l'appelant.

Ce dernier n'a ainsi pas prouvé avoir subi une deuxième maladie indépendante de la première dès le 21 décembre 2005, les différents médicaments que lui ont prescrit les Drs N\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ consistant en des antidouleurs et anti-inflammatoires, soit des médicaments manifestement compatibles avec une neuropathie.

Par ailleurs, l'appelant n'a pas établi que le problème de boutons aux pieds dont il affirme avoir souffert était à lui seul suffisant pour justifier une incapacité totale ou partielle de travail.

De surcroît, T\_\_\_\_\_ a fait des déclarations contradictoires à l'audience du 18 décembre 2006 devant les premiers juges, en affirmant que peu après sa reprise du travail, au début du mois de novembre 2005, le Dr M\_\_\_\_\_ avait découvert qu'il souffrait de problèmes de dos, de maux de tête et de boutons, ce qui avait justifié

l'établissement d'un certificat médical d'incapacité de travail (document dépourvu au demeurant de tout diagnostic), alors qu'il prétend aujourd'hui, que durant cette même période, soit d'octobre à décembre 2005, il avait été affecté d'une maladie psychologique l'empêchant de travailler, suivie, dès le 21 décembre 2005, d'une affection physique ne présentant aucun lien avec la première. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a relevé que ces contradictions démontraient le manque de crédibilité des dires de l'appelant à cet égard.

Dès lors, force est de constater que l'appelant ayant souffert d'une seule et même maladie physique durant la période d'octobre 2005 à février 2006, le congé notifié par l'intimée en date du 21 décembre 2005 a été donné après la fin du délai de protection, de sorte qu'il était valable. Le contrat de travail liant les parties prévoyant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, et l'appelant étant dans sa première année de service, les rapports de travail entre les parties se sont donc effectivement achevés, comme l'ont retenu les premiers juges, le 31 janvier 2006. Le demandeur n'a ainsi pas droit à son salaire au-delà de cette date.

Le jugement entrepris sera, ainsi, confirmé sur ce point également.

**2.3.3.** Dès lors que les choses sont claires à cet égard, il n'y a pas lieu de donner suite à la demande d'expertise de l'appelant, mesure qu'il n'a, au demeurant, pas sollicitée en première instance et dont il n'établit pas, ni ne rend même vraisemblable l'utilité dans son acte d'appel.

**3.** Enfin, T\_\_\_\_\_ persiste dans sa réclamation de l'octroi d'une somme de fr. 30'000.-- à titre d'indemnité pour le tort moral qu'il affirme avoir subi du fait qu'il avait reçu ses fiches de salaire tardivement, ce qui l'avait mis dans une situation très précaire, sa famille et lui-même, notamment sur le plan économique, soutenant, en outre avoir été victime de pressions pour quitter son travail.

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

Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1<sup>er</sup> CO. Il y a harcèlement psychologique (*mobbing*) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (WAEBER, Le *mobbing* ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792, et les références citées ; WYLER, Droit du travail, 2002, pp. 237 ss). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à la disposition précitée (ATF 125 III 70, consid. 2a, p. 73). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003 ; ATF 126 III 395).

En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1<sup>er</sup> CO ; ATF 102 II 224, consid. 9 ; ATF 87 II 143 ; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 *ad* art. 328 CO, p. 1729 ; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 104).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : la 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).

**3.2.** En l'occurrence, le Tribunal a retenu que l'appelant n'avait pas démontré avoir subi un harcèlement psychologique et que, même si tel avait été le cas, ces faits n'auraient pas constitué des agissements hostiles répétés fréquemment pendant une longue période, mais il se serait agi d'événements isolés ayant eu lieu en octobre et novembre 2005. Par ailleurs, T\_\_\_\_\_ n'avait pas non plus apporté la preuve d'une atteinte grave à sa personnalité, ni de ses conséquences, en raison de nuits prétendument passées blanches, de problèmes dus au fait de n'avoir pas reçu ses fiches de salaire avant le mois de janvier 2006, de stress permanent, du fait que sa famille et lui-même avaient été privés de nourriture depuis un an et demi et qu'il avait subi des pressions pour quitter son travail. L'intéressé n'avait ainsi apporté aucun élément de preuve crédible afin d'étayer ses allégations, ni n'avait démontré avoir subi un tort considérable se caractérisant par des souffrances importantes.

Ce point de vue ne peut être qu'approuvé.

En effet, il ne résulte pas de la procédure que l'appelant aurait subi du harcèlement psychologique de la part de son employeur, ni une atteinte grave à sa personnalité. Au demeurant, de tels faits se seraient-ils produits, qu'ils n'auraient été effectivement qu'épisodiques, T\_\_\_\_\_ n'ayant pas établi qu'ils lui auraient causé un tort considérable se caractérisant par des souffrances dépassant par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge. Sur ce point là, son appel apparaît téméraire.

**4.** Il résulte des développements qui précèdent que l'appel est entièrement rejeté, de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder à l'audition des témoins cités par l'appelant, ni d'ordonner la production des documents qu'il sollicite à titre préalable dans son acte d'appel, toutes ces mesures apparaissant inutiles à la manifestation de la vérité et n'étant pas susceptibles d'influencer la solution retenue par la Cour de céans.

**5.**

**5.1.** A teneur de l'art. 60 LJP, lorsque le montant encore litigieux excède fr. 30'000.- en appel, l'appelant est astreint à un émolument de mise au rôle, conformément au tarif fixé par le Conseil d'Etat (al. 1). Toutefois, sur demande motivée, le Président peut

dispenser, sous réserve du gain du procès, l'appelant d'effectuer cette avance, si sa situation financière le justifie (al. 2).

En l'occurrence, l'appelant réclamant en appel la somme de fr. 63'300.-, l'émolument de mise au rôle s'élève, à teneur de l'art. 42 du règlement fixant le tarif des greffes en matière civile, à fr. 880.-.

A sa demande et en raison de sa situation financière à l'époque du dépôt de l'appel, l'appelant a été dispensé d'effectuer l'avance de l'émolument de mise au rôle précité.

Succombant en tous points dans son appel, il devra toutefois s'en acquitter, ainsi que, compte tenu des intérêts en jeu, de l'ampleur et du volume du travail que celle-ci a impliqué, d'un émolument complémentaire de fr. 500.- (art. 42a, renvoyant à l'art. 25 du règlement susmentionné).

**5.2.** En outre, l'art. 76 al. 1 LJP permet de mettre les dépens et frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire; lorsque la violation est grave, il peut-être, en outre, infligé à ladite partie une amende de fr. 2'000.-- au maximum.

Cette disposition est à rapprocher de l'art. 40 de la loi de procédure civile genevoise (LPC) traitant des contraventions de procédure par une partie au procès, en particulier celle qui fait un emploi abusif des procédures prévues par la loi, notamment en agissant ou en défendant de manière téméraire (lit. c). A cet égard, il convient d'être prudent dans l'appréciation du caractère abusif ou téméraire d'une action ou d'une défense, sans quoi il y a un risque d'entraver de manière excessive le recours aux tribunaux. C'est celui qui multiplie les procédures inutiles ou qui s'obstine à soutenir des moyens infondés qui mérite sanction (BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, ad art. 40 n° 4).

Est considéré comme téméraire, celui qui est hardi à l'excès, agit avec imprudence (Dictionnaire Le Petit Robert). Ainsi, une demande a été qualifiée de téméraire parce qu'elle était consécutive à une tentative de l'appelant de frustrer, contre toute bonne foi, son ex-épouse du règlement de la situation pécuniaire des ex-époux convenu et consacré par un jugement définitif (SJ 1971 p. 287). De même, une argumentation juridique

contraire à une jurisprudence bien établie et qui n'est pas critiquée a été admise comme téméraire (SJ 1956 p. 118).

En l'occurrence, l'appelant a émis diverses conclusions préalables et de fond n'ayant manifestement aucune chance d'aboutir, telles ses conclusions tendant à la condamnation de nature pénale de ses anciens conseils et de G\_\_\_\_\_.

De même, il a été retenu plus haut que sa demande en paiement d'une indemnité de fr. 30'000.- pour tort moral était téméraire.

Dès lors, compte tenu de la témérité partielle de l'appel de T\_\_\_\_\_, celui-ci sera condamné à une amende de procédure de fr. 500.-.

En outre, les diverses conclusions préalables et de fond téméraires susmentionnées émises par l'appelant ayant induit des frais d'avocat à sa partie adverse, T\_\_\_\_\_ sera également condamné à une participation aux honoraires du conseil de son ex-employeur à hauteur de fr. 500.-.

### **PAR CES MOTIFS**

Le Cour d'appel des prud'hommes, groupe 2

#### **Sur la recevabilité :**

Déclare irrecevables les conclusions de l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 26 juin 2007 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22875/2006-2, dans la mesure où elles tendent, d'une part, à la condamnation de B\_\_\_\_\_ et de C\_\_\_\_\_ « *pour abus de confiance, manipulation et abus de pouvoir* » et de G\_\_\_\_\_ « *pour faux accusations et mensonges* » et, d'autre part, à l'annulation des témoignages de D\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_.

Déclare, pour le surplus l'appel recevable.

#### **Sur le fond :**

Rejette ledit appel et confirme le jugement entrepris.

Condamne T\_\_\_\_\_ à payer aux Services financiers du Palais de justice un émolument de mise au rôle de fr. 880.- (huit cent quatre vingt francs) ainsi qu'un émolument complémentaire de fr. 500.- (mille francs), soit au total un montant de fr. 1'380.- (mille trois cent quatre vingt francs).

Condamne T\_\_\_\_\_ à une amende de procédure de fr. 500.- (cinq cents francs), à payer aux Services financiers du Palais de justice.

Condamne T\_\_\_\_\_ à payer à E\_\_\_\_\_ SA, la somme de fr. 500.- (cinq cents francs) à titre de participation aux honoraires de son conseil.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président