



Monsieur T_____

E_____

Dom. élu : Me Jean-Eric COMBE
Rue Eynard 6
1205 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

rendu suite à l'audience du 25 mai 2004

M. Louis PEILA , président

Mmes Sandra DECAILLET et Jocelyne TAUXE, juges employeuses

MM. David MUNGALL et Richard JEANMONOD, juges salariés

M. Boris PERROD greffier d'audience

A. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 12 décembre 2002, T_____ a assigné E_____ en paiement de 86'466 fr. plus intérêts à 5% dès le 1^{er} août 2002. Cette somme se décompose ainsi :

- 56'466 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 30'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

E_____ a d'emblée contesté l'intégralité des prétentions du demandeur.

B. Par jugement rendu suite à la délibération du 26 juin 2003, notifié par pli recommandé du 13 août 2003, le Tribunal des prud'hommes a débouté T_____ de toutes ses conclusions.

Le Tribunal a considéré que la demande était recevable et que toutes les pièces déposées devaient être prises en considération. Il a entendu 8 témoins et a refusé l'audition des nombreux autres témoins cités par le demandeur, en procédant par appréciation anticipée des preuves, considérant notamment que les événements liés à une plainte en harcèlement dirigée par une employée de E_____ contre T_____ étaient sans incidence dans le cas d'espèce. Le Tribunal a par ailleurs considéré que la modification du cahier des charges de T_____ résultait d'une restructuration de l'employeur, et que ce dernier n'avait pas manqué à ses obligations de protection de la personnalité en cette occasion, ni à l'occasion de la gestion de la procédure en harcèlement. Il n'était pas non plus établi que toute communication entre l'employé et ses collaborateurs était dès cet événement interdite. Enfin, le Tribunal a retenu que le licenciement était intervenu durant une longue incapacité de travail du demandeur, après la période de protection prévue à l'art. 336c CO. Par ailleurs, l'absence d'atteinte illicite à la personnalité du travailleur ne lui ouvrait pas la voie de l'art. 328 CO.

C. Par acte déposé le 16 septembre 2003, T_____ appelle de cette décision et reprend l'intégralité de ses prétentions initiales. Selon lui, son employeur a modifié unilatéralement son poste en août 2001, sous le couvert d'une promotion, alors qu'il se trouvait de fait relégué à un emploi inférieur. Ceci était étayé par la base de données interne où il apparaissait dorénavant en qualité de collaborateur

(catégorie 2) alors qu'il figurait auparavant en qualité de chef (catégorie 3). Il considérait cette dégradation comme la conséquence d'un litige qu'avait suscité une de ses secrétaires, B_____. Par ailleurs, dans le cadre du traitement du cas B_____, E_____, qui avait choisi la voie du silence, l'avait empêché de faire valoir sa position et avait laissé la porte ouverte à toutes les interprétations au sein de l'entreprise. Ce faisant, E_____ avait violé l'art. 328 CO et lui devait réparation. Les manœuvres de son employeur avaient généré chez lui une perte d'estime de soi, le poussant même à attenter à ses jours et il en avait subi un tort moral important. Enfin, le licenciement avait été influencé par le fait qu'il faisait valoir des prétentions contractuelles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, soit la protection de sa personnalité dans le cadre de l'affaire B_____ notamment.

Par mémoire du 7 novembre 2003, E_____ conclut à la confirmation de la décision entreprise. Elle réitère que l'affaire B_____ n'a eu aucune incidence sur le cas du demandeur, que ce dernier a mal supporté le choix de l'entreprise de modifier la structure du Service production choses et qu'il en a été choqué. Toutefois, ces modifications ayant respecté la légalité, rien ne pouvait être reproché à E_____.

D. Il ressort de la procédure les éléments suivants :

a. T_____ a obtenu un diplôme de l'Ecole de commerce de Genève le 28 juin 1974. Il a ensuite travaillé au service titres de C_____ jusqu'au 31 août 1978.

T_____ a été engagé par E_____ dès le 1^{er} septembre 1978, à l'âge de 23 ans, en qualité d'employé de bureau sur la base d'un salaire mensuel de 2'350 fr. Il a ensuite été régulièrement augmenté et son dernier salaire mensuel net s'élevait à 9'231 fr., treize fois l'an, correspondant à un salaire annuel brut de 120'000 fr.

Son ascension au sein de E_____ s'est également révélée constante. Il fut nommé mandataire commercial dès le 1^{er} janvier 1986 puis fondé de pouvoir à compter du 1^{er} janvier 1991.

Au 1^{er} janvier 2000, il occupait la fonction de « Chef du Service choses ».

Selon l'appellation interne de E_____, T_____ était désigné comme « membre des cadres » dès le 1^{er} janvier 2001, étant précisé que E_____ s'est prévalué tout au long de la procédure de sa volonté d'être une société non hiérarchisée dans laquelle prévaut la répartition des tâches plutôt que celle des grades.

b. Il ne ressort pas du dossier interne de E_____ que T_____ aurait fait l'objet d'avertissements, critiques ou autres remarques venant apporter de la consistance aux allégués de E_____ selon lesquelles T_____ aurait des problèmes d'orgueil (réponse sur appel, ad 4 p. 3), qu'il se serait pris pour le chef qu'il n'était pas (ibid. ad 6 p. 4) ou qu'il posséderait un psychisme révélateur de son besoin de pouvoir (ibid. ad 11 p. 6).

Le dossier interne démontre par ailleurs que T_____ n'a jamais été malade, sous réserve de deux brèves absences attestées par certificats médicaux des 27 janvier 1992 et 1^{er} février 1998.

c. Dans le cadre du service choses, T_____ apparaissait aux yeux du personnel comme le chef, hiérarchiquement supérieur à A_____ (cf. témoins D_____, F_____, G_____, H_____, I_____, J_____, K_____). Pour E_____, ces deux personnes se trouvaient sur un plan d'égalité, d'une part en raison du fait que l'entreprise avait voulu supprimer ces notions de hiérarchie et d'autre part en raison du fait que les responsabilités de ces deux personnes étaient différentes, mais équivalentes. Selon la terminologie de E_____, T_____ était responsable de la gestion administrative du service alors que A_____ était responsable de l'orientation externe, de la grosse clientèle et des risques spéciaux.

d. Par un courrier du 21 mars 2001, B_____, secrétaire du service production choses de E_____, s'est plainte de mobbing auprès de la direction de E_____, accusant spécifiquement Messieurs T_____ et D_____. Cette plainte fut également répercutée auprès de l'OCIRT et du syndicat SIT.

T_____ a reçu copie du courrier susvisé et a eu connaissance de quelques démarches effectuées par E_____ auprès de l'OCIRT. Il a eu un entretien avec son supérieur hiérarchique, L_____, la responsable des relations humaines,

M_____, et D_____ le 30 avril 2001. Il n'eut ensuite plus de nouvelles de cette affaire, malgré diverses demandes de renseignements.

e. L'OCIRT a fait savoir à E_____ qu'il espérait que la visite qu'il avait effectuée dans les locaux de E_____ le 2 mai 2001, ainsi que les entretiens téléphoniques qu'il avait eus avec M_____ et B_____, permettraient de favoriser le dialogue entre cette dernière et son supérieur hiérarchique. L'OCIRT demandait à être tenu au courant de l'évolution de ce litige. E_____ n'a pas démontré avoir communiqué ces informations à T_____.

E_____ ne conteste pas avoir également reçu le syndicat SIT en ses locaux en juillet 2001, en l'absence de T_____, qui se trouvait alors en vacances. Elle ne démontre pas non plus avoir informé son employé de cette réunion, a fortiori de sa teneur.

f. T_____ a pris trois semaines de vacances entre juillet et août 2001. Il n'est pas contesté qu'il a repris son poste le lundi 13 août 2001.

g. Le 13 août 2001 au matin, T_____ fut convoqué à une séance à laquelle participaient Messieurs L_____, N_____ et O_____. A cette occasion, il lui fut indiqué que le mode de fonctionnement du service production choses ne donnait pas pleine satisfaction ; en conséquence, et en application du principe « un service, une mission, un chef » il était décidé de confier la responsabilité du service choses à A_____ et d'affecter T_____, en tant que cadre, directement au « chef de département », L_____. T_____ devait mettre en pratique immédiatement un nouveau cahier des charges et occuper dès que possible, de fait le jour-même, son nouveau bureau situé sur le quai, avec vue sur le lac (pce 6 chargé T_____). Il lui fut remis dans l'après-midi une notice confidentielle, laquelle ne faisait pas état de modification de salaire ou de promotion. Aucune pièce produite depuis lors n'atteste que telle aurait été effectivement le cas, nonobstant les affirmations en ce sens de E_____.

Cette notice ne mentionne pas non plus que le changement intervenu serait lié à la fusion qui devait réunir E_____ et P_____. Cet argument a été mis en avant par les représentants de E_____ le 13 août 2001, étant précisé qu'il fut dit en

comparution personnelle devant les Prud'hommes que les décisions de restructuration ont été communiquées à T_____ dès qu'elles furent connues, soit à son retour de vacances.

i. Le matin-même du 13 août 2001, T_____ a annoncé aux employés de son service de manière froide et ne correspondant pas à ses habitudes, qu'il ne travaillerait plus en tant que chef (déclaration K_____). Il apparaît que T_____ a été coupé dès cette date de toute relation professionnelle avec ses anciens collaborateurs.

j. Le 23 août 2001, T_____ a écrit à son employeur, en se référant à l'entretien du 13 août précédent et en faisant état des mesures prises à son égard, qui correspondaient selon son appréciation à la suppression de son statut de chef. Il considérait comme choquant et incompréhensible d'avoir été tenu à l'écart de l'affaire B_____ et considérait que 23 ans de parfaite collaboration auraient dû lui permettre de s'exprimer.

k. Un entretien s'est tenu ensuite de cette lettre le 27 août 2001, auquel participèrent T_____, M_____ et L_____. Selon le compte rendu de T_____, ses interlocuteurs lui ont narré dans les grandes lignes les faits consécutifs à la dénonciation de B_____, apparemment sans répondre à toutes ses interrogations.

T_____ a à nouveau écrit à M_____ le 11 septembre 2001 pour, après avoir résumé l'entretien du 27 août 2001, en déduire que le silence de ses employeurs attestait qu'il n'était en rien concerné par la plainte B_____, ni par les procédures qui en découlaient. Il sollicitait en conséquence une confirmation écrite de ses déductions de la part de E_____. Il n'en fut rien.

l. Il ressort du compte rendu d'une nouvelle séance du 23 octobre 2001 que L_____ ne voulait pas d'une réponse écrite et que E_____ commençait à se lasser de l'attitude de T_____. Ce dernier affirme dans ce texte rendu le jour-même que l'accès à son dossier lui a été refusé.

m. T_____ a été absent de son lieu de travail durant trois jours ouvrables en août 2001 à la suite d'une crise de calculs rénaux. Il a subi une opération pour le

même motif peu après et a été absent en conséquence du 27 septembre au 14 octobre 2001.

T_____ a ensuite travaillé selon son nouveau cahier des charges jusqu'au 30 janvier 2002. Depuis lors, il a été en incapacité totale de travail pendant plus d'une année, selon une suite de certificats médicaux versés à la procédure.

n. T_____ a consulté Q_____, psychiatre FMH dès décembre 2001. Ce praticien a constaté un état dépressif très important et son patient lui a d'emblée dit que ses problèmes étaient liés à son travail. Il éprouvait le sentiment d'être mis à l'écart et d'avoir été injustement traité. Pour le docteur Q_____, la dépression de T_____ était clairement réactionnelle. Il a tout de même été surpris que son patient attende à ses jours en février 2002.

La procédure ne démontre pas que les dirigeants de E_____ auraient constaté le malaise vécu par T_____ et s'en seraient souciés; en revanche, ceux qui avaient l'habitude de travailler avec lui s'en sont parfaitement rendu compte (témoins K_____, R_____, D_____).

o. T_____ a été hospitalisé dans la nuit du 11 au 12 février 2002 à la suite d'une tentative de suicide par absorption massive de médicaments. Le docteur S_____ a précisé que le seul facteur mis en évidence pour l'acte commis relevait des difficultés rencontrées sur son lieu de travail. T_____ était clairement en état de dépression.

T_____ a été ensuite dirigé vers le Centre de Thérapies Brèves de la rue de Lausanne, où il est arrivé dans un état assez surprenant pour le médecin qui l'a accueilli, présentant une inhibition majeure à la limite de justifier une hospitalisation. Il a fallu un bon mois pour que la situation évolue favorablement. Pendant cette période, le patient s'est trouvé sous anti-dépresseurs puissants, sous sédatifs et sous somnifères ; il s'est montré très compliant et a ainsi favorisé son rétablissement. Selon le médecin qui l'a suivi durant cette période, l'état de T_____ était exclusivement lié aux difficultés rencontrées sur son lieu de travail et au sentiment d'avoir été rétrogradé. Il n'y avait aucun élément en dehors du travail pour justifier sa dépression (témoin T_____).

p. En date du 14 juin 2002, le conseil de T_____ a pris contact avec E_____ dans le but de trouver une solution aux problèmes nés des décisions prises à l'encontre de son client. E_____ a répondu que son avocat, qui ne rentrait que le 1er juillet 2002, reprendrait alors contact dès cette date, ce qu'il ne fit pas.

q. Par courrier express recommandé du 30 juillet 2002, E_____ a résilié le contrat de travail de T_____ pour le délai contractuel échéant le 30 novembre suivant. La lettre de E_____ commençait ainsi : « Vous êtes en congé maladie depuis le 27 septembre 2001, ce congé étant attesté par une suite continue de certificats médicaux. Ceci fait donc maintenant neuf mois qu'en raison de votre maladie, vous n'avez plus pu exercer vos fonctions à l'intérieur de E_____ . »

T_____ a contesté ce congé par envoi recommandé du 4 août 2002.

r. Il ressort d'une manière générale de l'audition des témoins que T_____ était un employé irréprochable, travailleur, disponible et compétent. Les employés se renseignaient volontiers auprès de lui. Selon la secrétaire de T_____, ce dernier signait la correspondance en qualité de responsable du département choses.

U_____, qui s'est présenté comme chef du département assurance choses à Bâle, a déclaré que T_____ occupait le même poste que lui à Genève. Il n'a jamais entendu parler de fusion entre E_____ et P_____ et ignorait par conséquent les incidences que cela pourrait avoir pour Genève.

s. Selon ceux qui avaient une opinion à ce sujet, T_____ était chef de service (témoins D_____, F_____, G_____, H_____, I_____), numéro 1 (témoins J_____, K_____), supérieur de A_____ (témoins J_____, K_____).

t. Il n'est pas contesté que les effets de la fusion se sont fait connaître dès le 1^{er} janvier 2002. Selon le seul témoin qui s'est exprimé à ce sujet, V_____, responsable du service production choses à la direction générale, le changement d'affectation de T_____ n'a aucun lien avec la restructuration, pas plus qu'avec l'affaire B_____.

Le témoin V_____ a précisé qu'il était au courant de la fusion avec P_____ et qu'il était logique que cela entraîne des restructurations. Selon lui toutefois, le changement de poste de T_____ n'avait aucun lien avec la restructuration ou avec les difficultés rencontrées avec une collaboratrice.

u. E_____ ne s'est pas préoccupée de la santé de T_____ après son tentamen.

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), l'appel est recevable.

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce.

2. L'appelant sollicite le paiement de 56'466 fr., soit l'équivalent de six mois de salaire, à titre d'indemnité pour résiliation abusive de son contrat de travail, en fondant ses prétentions sur l'art. 336 al. 1 let. d CO

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

2.2. Le principe de la liberté de résiliation est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant dans l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (WYLER, Droit du travail, Berne 2002, ad art. 336, p. 397).

Les congés abusifs en matière de contrat de travail sont réglés aux art. 336 à 336b CO. Il est admis que la liste des différentes hypothèses visées à l'art. 336 CO n'est

pas exhaustive, et qu'elle laisse place à la mise en oeuvre de l'art. 2 al. 2 CC, bien que la jurisprudence se montre restrictive en la matière (ATF 121 III 60 consid. 3d).

2.3. Selon l'art. 336 al. 1 lit. d CO, est abusive la résiliation d'un contrat de travail signifiée parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat. Les prétentions au sens de la norme précitée concernent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail, par exemple le salaire, l'horaire de travail ou une demande tendant à la protection de la personnalité de l'employé (HUMBERT, Die neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 1991, p. 88; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, 1997, p. 202-204 ; FAVRE, MUNOD, TOBLER, Le contrat de travail, code annoté, ad 336, ch. 1.27 et 1.28).

Le fardeau de la preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie qui le reçoit (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 cons. 4/b). En relation avec l'art. 336 al. 1 lit. d CO, la partie demanderesse doit donc démontrer avoir formulé une prétention à l'origine de la résiliation (WYLER, Droit du travail p. 404-405; ZOISS, op. cit. p. 211-212).

Comme un des faits déterminants, soit la véritable raison du congé signifié, est de nature psychique, un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance, fondée entre autres sur la chronologie des événements, peut suffire à démontrer le caractère abusif du congé. La partie ayant dénoncé le contrat doit, de son côté, collaborer à l'administration des preuves et démontrer la réalité des motifs qui l'ont amenée, selon son dire, à mettre fin aux rapports de travail (WYLER, op. cit, p. 397; ZOISS, op. cit, p. 271- 274 ; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, ad art. 336 N° 16 p. 346; SJ 1993 p. 360).

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

2.4. En l'espèce, la Cour considère, à l'inverse du Tribunal, que le congé notifié le 30 juillet 2001 est abusif car ne correspondant aux motifs avancés.

2.4.1 Il faut d'abord poser que l'appelant a fait l'objet d'une modification importante de sa situation professionnelle dans des circonstances particulières. Alors que rien ne laissait supposer une modification de sa situation, il s'est vu convoqué à son retour de vacances pour être confronté à un panel de 4 personnes qui lui a notifié le retrait de ses prérogatives, soit notamment celles liées au contact avec ses collègues, dont chacun s'accorde à dire qu'il les exerçait avec compétence et disponibilité, à la satisfaction de ses subalternes, pour être déplacé dans un autre secteur, la vue sur le lac étant la concrétisation réelle de son prétendu avancement, au sein d'une société qui se targue de ne pas favoriser la course à la hiérarchie. Ce contexte indélicat vis-à-vis d'un employé fidèle depuis plus de 23 ans, qui n'avait jamais reçu de reproches quelconques, avait de quoi le déstabiliser. Manifestement, cette modification fondamentale des termes de l'emploi méritait des explications que l'intimée n'a pas cru bon devoir donner. Ceci était d'autant plus évident en l'espèce que l'on se situait dans le temps peu après la dénonciation d'une secrétaire dont l'appelant savait qu'elle l'accusait personnellement mais dont il ignorait la teneur exacte des reproches en raison du silence observé par son employeur. Il était dans ces circonstances parfaitement légitime que l'appelant cherchât à se renseigner et considérât que le mutisme qui était opposé à ses requêtes était en relation avec la susdite plainte. L'appelant a en conséquence insisté auprès de son employeur pour obtenir plus de renseignements et a sollicité l'accès à son propre dossier, démarche qui est toujours restée vaine sans explications. Ce faisant, il exerçait de bonne foi une prétention au sens de la norme précitée concernant l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail, soit en l'occurrence en présentant une demande tendant à la protection de sa personnalité.

2.4.2 D'un autre point de vue, il importe de relever que l'intimée a beaucoup insisté sur le fait que le déplacement de l'appelant intervenait dans le cadre de la restructuration nécessitée par la fusion entre elle-même et P_____. Il s'agissait selon elle de communiquer à l'appelant les décisions de restructuration dès qu'elles étaient connues (cf. ad g. supra). Or, ce qui ressort comme établi du dossier est que cette fusion n'a eu d'effet en termes de restructuration qu'au

1^{er} janvier 2002 et que, selon le seul témoignage recueilli à ce sujet, cette restructuration n'a rien à voir avec le changement de poste que l'appelant s'est vu notifier au matin du 13 août 2001. E_____ n'a pas cherché à démontrer l'ensemble des mesures que cette fusion entraînerait, ni notamment les incidences qu'elle pourrait avoir sur chaque emploi. L'intimée n'a ainsi rien affirmé, a fortiori prouvé, qui permettrait de considérer que d'autres changements internes auraient été ordonnés durant l'été 2001.

Il résulte dès lors des preuves rapportées que seul le poste de l'appelant a fait l'objet d'une mesure de restructuration, à l'élaboration de laquelle l'appelant, cadre fidèle depuis fort longtemps et loué pour ses compétences, n'a pas du tout été associé, ni même simplement informé, avant d'être mis devant le fait accompli.

2.4.3 Dès lors, il importe peu que l'appelant ait eu tort ou raison de s'inquiéter à ce point. Devant les interrogations de son employé, l'intimée se devait de lui ouvrir son dossier, ou à tout le moins de le renseigner complètement, ce qu'elle persistait à ne pas faire depuis le dépôt de la plainte de B_____.

Confronté à une situation nouvelle qui lui a été imposée de manière abrupte, il était normal que l'appelant s'inquiétât et l'intimée devait s'attendre à une telle réaction et se préparer à y répondre dans le respect des droits du travailleur.

L'appelant a donc établi avoir de bonne foi fait valoir des prétentions liées à la protection de la personnalité, laquelle est indiscutablement englobée dans le contrat de travail.

2.4.4 Face à la situation qu'elle avait générée, l'intimée a d'abord opposé le silence à son employé, même si elle l'a reçu à sa demande. Les réunions organisées en août et octobre 2001 n'ont en effet rien apporté de concret aux requêtes de l'appelant. L'intimée a également montré une certaine lassitude ; ensuite, elle a utilisé la première opportunité qui s'offrait à elle pour se séparer de l'appelant, sous un faux prétexte. En effet, l'intimée a allégué un motif erroné dans sa lettre de résiliation, soit une absence continue de plus de neuf mois, courant du 27 septembre 2001 au 30 juillet 2002. Or, si l'appelant a effectivement

connu une absence dès le 27 septembre 2001, celle-ci s'est révélée fort brève puisque l'intervention chirurgicale qui la justifiait ne l'a tenu éloigné de son poste de travail que jusqu'au 15 octobre 2001, Dès cette date, l'appelant a travaillé sans que la procédure ne révèle d'autres absences, de façon continue jusqu'au 31 janvier 2002. Il s'ensuit que l'intimée s'est précipitée pour donner à l'appelant son congé à la première possibilité que le temps lui donnait, à l'échéance du délai de protection de 6 mois, qu'elle a respecté au jour près. Cela démontre que son souci principal était de se séparer de cet employé. Qui plus est, contrairement à son devoir qui résulte de la partie en droit ci-dessus, l'appelante n'a rien fait pour démontrer qu'elle avait effectivement dû réorganiser ses services du fait de la très longue absence du travailleur. Cette défaillance dans l'apport de la preuve qui lui incombait est d'autant plus surprenante qu'il eût été aisé de faire citer la (les) personne(s) amenée(s) à remplacer l'appelant, s'il y en eut. Les indices qui militent également pour la volonté de l'intimée de se séparer du travailleur pour des motifs autres que ceux énoncés dans la lettre de licenciement ressortent notamment de sa constance à vouloir imposer, contre l'ensemble des témoignages convergeant, le fait que l'appelant n'aurait pas eu la qualité d'un chef de service, au prétexte spécieux qu'elle ne connaît pas de hiérarchie, mais d'une répartition des tâches. Or, quand elle critique le refus de l'appelant d'accepter son nouveau poste, elle met en avant qu'il s'agit d'une promotion, et qu'il faut agir selon le principe « un service, une mission, un chef » (cf. ad g. supra). Comprenez qui pourra. Soit il n'y a pas de hiérarchie, et toute notion de promotion est obsolète, soit il y en a une et elle permet de soutenir la motivation nécessaire à la modification du cahier des charges.

En conséquence, l'intimée a déstabilisé l'appelant en prenant des mesures que la situation ne justifiait nullement et a refusé de lui donner les renseignements qu'il sollicitait, le confortant dans une grande inquiétude qu'elle n'a jamais cherché à apaiser.

Pour toutes les raisons susvisées, le licenciement d'espèce est abusif.

2.5. L'appelant réclame une indemnité maximale pour licenciement abusif de 6 mois de salaire (art. 336a al. 2 CO).

L'indemnité revêt une double nature : elle tend aussi bien à la punition de l'auteur qu'à la réparation du préjudice causé.

D'une manière générale, qu'il s'agisse du principe de l'indemnisation ou de l'ampleur de la somme allouée à ce titre, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

Compte tenu de la longue durée des rapports de travail, de la qualité apportée par l'appelant à l'accomplissement de ses tâches, unanimement reconnue, des motifs erronés donnés pour le licenciement alors que l'intéressé se trouvait dans une période d'incapacité de travail, d'un mutisme de mauvais aloi de l'employeur face aux réclamations légitimes du travailleur, attitude dans laquelle l'intimée s'est enfermée alors qu'elle ne pouvait pas ne pas remarquer que l'appelant en souffrait de plus en plus, au point d'en arriver à accomplir des actes d'autodestruction extrêmes, il s'impose d'allouer à l'appelant une indemnité de 6 mois de salaire net.

3. L'appelant invoque en second lieu une violation de l'art. 328 al. 1 CO. D'après lui, l'intimée n'a pas respecté sa personnalité en lui manifestant son mépris à l'égard de ses compétences et de sa capacité de travail et en le privant de toute occasion de les faire valoir.

Cela justifierait de lui allouer une indemnité pour tort moral.

3.1 L'art. 328 al. 1 CO concrétise la protection qu'offrent les art. 28 ss CC contre les atteintes aux droits de la personnalité (ATF du 19 décembre 1994 reproduit in SJ 1995 p. 669 consid. 3a). Constituent de telles atteintes tous les comportements humains, tous les actes de tiers qui causent de quelque façon un trouble aux biens de la personnalité d'autrui en violation des droits qui la protègent (ATF 120 II 369 consid. 2 et les références).

Toutefois, la portée de l'art. 328 CO dépasse de loin celle de l'art. 28 CC. Elle impose à l'employeur non seulement le respect de la personnalité du travailleur mais aussi la prise de mesures concrètes en vue de la protection de sa vie de sa santé et de son intégrité personnelle. Parmi les biens protégés figurent aussi la

dignité du travailleur, la considération dont il jouit au sein de l'entreprise et son honneur (AUBERT, Commentaire Romand, No 2 et 4 ad art. 328 CO ; SL 1989 p. 670).

3.2. Selon l'art. 49 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité, notamment au sens de l'art. 328 CO, 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 (SJ 1984 p. 556-557).

L'atteinte doit être objectivement grave et apparaître comme une douleur morale. Le tort doit être considérable et doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne est normalement en mesure de supporter selon les conceptions actuelles en vigueur. Une faute particulièrement grave de l'auteur n'est toutefois pas requise. La quotité de l'indemnité pour tort moral fondée sur les art. 49 et 328 CO est estimée au vu des faits de la cause et soumise au large pouvoir d'appréciation du juge. De manière générale, les montants alloués sont fort modestes, mais le juge reste libre de s'écarter des précédents en considérant que les circonstances du cas particulier justifient une réparation plus grande que celle qui serait normalement allouée (AUBERT, op. cit., No 7 ad art. 328 CO ; cf. également BREHM, Commentaire bernois, 2ème éd, n. 81-86 ad art. 49 CO; HUTTE/DUCKSCH/GROSS, Le tort moral, p. 122a ; JAR 1998 p. 155).

3.3. En l'espèce, les mesures probatoires permettent de retenir que l'intimée a gravement négligé la personnalité d'un de ses fidèles employés et, au lieu de le soutenir concrètement et ouvertement, l'a laissé imaginer que son honneur pouvait être atteint et l'a rétrogradé dans ses fonctions. Ceci a conduit l'appelant, peut-être fragile, à développer une grave dépression qui l'a conduit au bord du suicide. Après ces faits, l'intimée s'est peu préoccupée de son employé et a fait en sorte de s'en défaire aussi vite que la loi le lui permettait, sous de fallacieux prétextes.

L'ensemble de ces circonstances amène la Cour à considérer, eu égard aux principes rappelés ci-dessus, qu'une indemnité en réparation du tort moral de 7'500 fr. est adéquate.

4. En application de l'art. 339 al. 1 CO, les créances de l'employé portent intérêts au taux légal (art. 73 CO) dès le 1^{er} décembre 2002, sous réserve de la réparation de 9'000 fr. pour laquelle les intérêts courent à partir de la date du dépôt de la demande, soit le 4 octobre 2002.

5. Les circonstances du cas d'espèce justifient de mettre l'émolument d'appel de 800 fr. à la charge de l'intimée, qui succombe (art. 78 LJP).

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 rendu à la suite de la délibération du 26 juin 2003 dans la cause C/23209/2002-4 ;

Au fond :

Annule ledit jugement;

Cela fait :

Condamne E_____ à payer à T_____ les montants de 56'466 fr. nets avec intérêts à 5% dès le 1^{er} décembre 2002 et de 7'500 fr. nets, avec intérêts à 5% dès le 4 octobre 2002.

Condamne E_____ à payer un émolument de 800 fr.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président