



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

**POUVOIR JUDICIAIRE**

Juridiction des prud'hommes  
Cause n° C/25756/2004 - 5

\* COUR D'APPEL \*

(CAPH/196/2006)

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

12 \_\_\_\_\_

**Partie appelante**

Monsieur T \_\_\_\_\_

**Dom. élu :**

Me Jean-Bernard WAEBER

Rue Verdaine 12

Case postale 3647

1211 GENEVE 3

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 20 septembre 2006

M. Richard BARBEY, président

MM. Claude MARTEAU et Christian FREY, juges employeurs

Mme Heidi BUHLMANN et M. Jean-David URFER, juges salariés

Mme Laurence AELLEN, greffière d'audience

**EN FAIT**

- A. T\_\_\_\_\_ a été engagé par le groupe A\_\_\_\_\_ SA avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1989, en qualité de responsable informatique affecté à son centre administratif de Neuchâtel (pièce 1 déf; pv du 27.6.2005 p. 1).

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 1997, il été « transféré », en qualité de responsable du service technique et informatique, au sein de la société B\_\_\_\_\_ SA dépendant du même groupe, pour un salaire annuel brut de fr. 135'000.- par année, auquel s'ajoutaient des indemnités forfaitaires mensuelles de fr. 200.- pour les repas. Le délai de résiliation contractuel a été arrêté à trois mois.

L'employé a alors eu comme supérieur hiérarchique direct C\_\_\_\_\_.

- B. Le 13 septembre 2000, D\_\_\_\_\_, devenu directeur général de B\_\_\_\_\_ SA trois mois plus tard, a informé T\_\_\_\_\_ du départ de C\_\_\_\_\_, remplacé par F\_\_\_\_\_.

Deux jours après, les collaborateurs du service technique et informatique ont été avisés que la mise en place des nouvelles manufactures constituerait la priorité du service pour l'année 2001.

F\_\_\_\_\_ est entré en fonction en octobre 2000.

Les relations entre ce dernier et T\_\_\_\_\_ se sont rapidement détériorées, le nouveau responsable tenant pour insuffisantes les prestations de son subordonné.

- C/a. Le 6 février 2001 s'est tenue, à la demande de F\_\_\_\_\_, une réunion avec T\_\_\_\_\_ et ses collaborateurs dans le but de procéder à la « réorganisation du service technique ».

A cette occasion, F\_\_\_\_\_ a présenté à l'ensemble de l'équipe un informaticien extérieur à la société, G\_\_\_\_\_, qu'il avait mandaté pour effectuer un audit du service technique. Une semaine et demi plus tard, il a avisé les collaborateurs concernés que l'audit avait pour but de cerner les

problèmes du service dirigé par T\_\_\_\_\_ ; il était notamment fait mention du « support désorganisé, » qui générait trop de travail (notamment trop de tâches en « hot lines »), de descriptifs presque inexistantes des fonctions et de recoupements entre les projets en cours (pièce 5 dem.).

Dans les jours suivants, un premier bilan de l'audit effectué par G\_\_\_\_\_ a été rédigé sous le titre d'« analyse préliminaire à l'audit du service technique ». T\_\_\_\_\_ a fait parvenir à F\_\_\_\_\_ divers commentaires sur ce document, dans lesquels il se défendait des reproches formulés à son encontre (pièce 6 dem.).

F\_\_\_\_\_ a dénoncé à D\_\_\_\_\_ le refus de T\_\_\_\_\_ de s'impliquer dans le projet de réorganisation, mentionnant en conclusion qu'il s'était agi de la « dernière occasion pour l'employé de démontrer son engagement ». Or celui-ci avait manifesté une attitude « exactement opposée », en « réfutant les points du rapport préliminaire sans aucune ouverture vers des actions positives » (pièce 6 dem.).

- b. Par lettre du 19 mars 2001 remise en mains propres à T\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ SA lui a adressé un avertissement qui faisait suite à des entretiens avec F\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ; par ces lignes il était reproché au récipiendaire son manque d'implication et de respect des directives de ses supérieurs hiérarchiques, lesquels manquements ne pouvaient plus être tolérés. L'intéressé était en outre mis en demeure d'établir, en sa qualité de responsable technique, un plan d'action pour l'année 2001 (pièce 10 dem.).

A la suite de cette mise en garde, l'employé n'a pas reçu la prime de résultat escomptée pour l'année 2000-2001, à hauteur de 25'000 fr. (mém. du 29.3.2006 p. 8; du 24.5.2006 p. 8; pièce 46 int.)

Le 27 mars 2001, T\_\_\_\_\_ a répondu à l'avertissement notifié, en rappelant avoir travaillé à la réalisation d'objectifs fixés par son ancien supérieur, C\_\_\_\_\_, non redéfinis par son nouveau chef et atteints s'agissant de certains d'entre eux; à le lire, il avait de surcroît toujours respecté les directives données (pièce 14 dem.).

- c. Le 30 mars 2001, T\_\_\_\_\_ a transmis à F\_\_\_\_\_ le projet réclamé des objectifs, que celui-ci a critiqué, en reprochant des descriptifs lacunaires, une planification imprécise, l'absence de spécifications quant au travail requis des participants et un manque de suivi budgétaire. L'employé était invité à se fonder sur des modèles de projets d'autres services. F\_\_\_\_\_ déplorait que la présentation de son subordonné soit « extrêmement pauvre et non conforme à la demande ». Il était indispensable qu'il prenne conscience de ce qui lui était demandé et de la mesure des tâches requises. (pièce 16 dem.).
- d. Le 9 avril 2001, F\_\_\_\_\_ a eu avec T\_\_\_\_\_ une réunion d'évaluation de ses activités, au cours de laquelle a été établi un rapport. Aucun point fort n'était relevé dans ce document, tandis que les points faibles ont été résumés de la manière suivante : « La contribution de T\_\_\_\_\_ au groupe est très mauvaise. Le manque d'implication de T\_\_\_\_\_ et de respect des directives de son supérieur est inacceptable. L'indépendance et le comportement peu participatif de T\_\_\_\_\_ ne permette(nt) pas d'envisager une collaboration professionnelle normale sans qu'un changement d'attitude se concrétise rapidement. La situation actuelle ne saurait durer, et le constat d'une inadaptation de T\_\_\_\_\_ au poste de responsable technique s'impose aujourd'hui ». Sur l'ensemble de l'évaluation, toutes les points particuliers examinés avaient été estimés soit d'un niveau « inacceptable », soit de « médiocres ». L'employé s'est limité à une seule remarque : « Je souhaite que cela s'arrête, que la situation devienne constructive et que mon supérieur m'accepte » (pièce 18 dem.).
- e. Par courrier électronique du 12 avril 2001, F\_\_\_\_\_ s'est une nouvelle fois plaint du travail de l'employé, qui ne répondait pas à ses directives ni à ses exigences en matière de qualité (pièce 19 dem.).

Les documents que celui-ci venait de lui remettre étaient « lacunaires, peu ordonnés avec une présentation médiocre » et ainsi « certainement pas du niveau de ce que l'on est en droit d'attendre d'un responsable de service technique ». S'en suivait une page de critiques sévères et d'autres reproches relatifs à l'entretien d'évaluation du 9 avril 2001, où avait été relevé un « argumentaire totalement pauvre ou inexistant et les notes d'évaluation " que l'employé s'était attribué se trouvaient "en total déphasage avec les messages ... passés ».

- D/a. En mars 2001, T\_\_\_\_\_ a été muté dans un autre département sous la

direction de J \_\_\_\_\_, en étant appelé à travailler quelques temps plus tard sous ses ordres à Genève (pv du 27.6.2005 p. 7-8).

- b. Dans un courrier du 6 septembre 2001, T \_\_\_\_\_ s'est plaint auprès de D \_\_\_\_\_ du harcèlement moral qu'il affirmait avoir subi depuis plusieurs mois de la part de F \_\_\_\_\_ et a sollicité apparemment en vain un entretien (pièce 21 dem.).

Un mois plus tard, l'employé a adressé à son nouveau chef, J \_\_\_\_\_, et en copie à D \_\_\_\_\_ ainsi qu'à des cadres, un message électronique par lequel il exposait avoir entendu qu'une réunion du service technique dont il n'était plus le responsable avait été convoquée par F \_\_\_\_\_, afin de les informer que G \_\_\_\_\_ reprenait la direction du service. Celui-ci avait aussi requis des personnes présentes qu'elles n'aient plus de contact avec lui-même. Il demandait donc quelle attitude il devrait adopter vis-à-vis de ses anciens collaborateurs (pièce 23 dem.).

La direction générale n'a pas répondu à sa requête.

- c. Le 22 janvier 2002, T \_\_\_\_\_ a adressé à H \_\_\_\_\_, directeur des ressources humaines de B \_\_\_\_\_ SA pour la Suisse, le compte-rendu d'un entretien, accompagné d'un historique, relatif aux reproches qu'avait formulés à son encontre F \_\_\_\_\_. Il relevait que la situation était d'autant plus difficile à supporter que des rumeurs circulaient à son sujet, suivant lesquelles il aurait touché des pots-de-vin de fournisseurs. Il sollicitait donc de H \_\_\_\_\_ qu'une enquête soit diligentée afin « d'éclaircir ces accusations graves » (pièce 24 dem.).
- d. Au début de février 2002, l'employé a signalé à J \_\_\_\_\_ que F \_\_\_\_\_ avait soumis un appel d'offres concernant l'installation de téléphonie dans l'un des bâtiments du groupe. J \_\_\_\_\_ a réagi en signalant à F \_\_\_\_\_ que la démarche devait être entreprise par une des équipes dont il avait lui-même la responsabilité et l'a invité à contacter T \_\_\_\_\_ pour régulariser la situation (pièces 25-26 dem.).
- E/a. Le 30 septembre 2002, E \_\_\_\_\_ SA a absorbé B \_\_\_\_\_ SA, par reprise des actifs et passifs.

b.. J \_\_\_\_\_ a quitté la société en avril 2003 et a été remplacé dans ses fonctions par F \_\_\_\_\_.

T \_\_\_\_\_ a refusé de poursuivre son activité sous ses ordres. La direction lui a proposé une alternative impliquant une activité à mi-temps à Fribourg, sous la direction de K \_\_\_\_\_ et pour le mi-temps restant à Genève, hors du champ de direction de F \_\_\_\_\_, laquelle a été retenue.

c. Par lettre du 29 janvier 2004 remise en mains propres, E \_\_\_\_\_ SA a licencié T \_\_\_\_\_ avec effet au 30 avril suivant, en le libérant de son obligation de travailler et en lui versant par la suite une indemnité de départ de 136'000 fr. brut (pièce 27 dem.).

Ayant consulté un avocat, l'employé s'est opposé le 11 mars 2004 au congé, « résultat de l'acharnement » de certains de ses supérieurs, appréciation qu'a contestée l'employeur.

En raison d'une incapacité de travail, l'échéance des rapports contractuels a été reportée au 31 mai 2004 (pièces 5, 30 déf.).

F. Le 16 novembre 2004, T \_\_\_\_\_ a ouvert action devant le Tribunal des prud'hommes contre E \_\_\_\_\_ SA, en paiement de 81'256 fr. correspondant à six mois de salaire pour congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a et d CO, de 20'000 fr. à titre de compensation du tort moral pour le harcèlement subi, enfin de 720 fr. pour le remboursement de frais.

La défenderesse s'est opposée à la demande.

Les parties se sont exprimées en comparution personnelle et des enquêtes ont eu lieu.

Par jugement du 18 janvier 2006, le Tribunal a considéré que le demandeur avait été la victime d'un harcèlement et que ses plaintes à ce sujet auprès de la direction étaient demeurées vaines, ce qui justifiait l'allocation d'une réparation pour tort moral de 10'000 fr. Le licenciement signifié par l'employeur pour cause de restructuration n'avait en revanche rien d'abusif. Le droit de l'employé au remboursement de frais à hauteur de 700 fr. a enfin été admis.

G. E \_\_\_\_\_ SA appelle du jugement rendu, en contestant l'existence

d'un harcèlement, de même que subsidiairement la quotité à ses yeux excessive de la réparation allouée, fixée notamment sans tenir compte de l'indemnité de 136'000 fr. versée à l'employé au moment de son licenciement. S'agissant du moyen principal soulevé à l'appui de l'appel, elle relève à nouveau que l'intimé n'a pas donné satisfaction dans l'exécution de ses tâches de chef de service, ce qui avait provoqué les reproches justifiés de F \_\_\_\_\_ à son endroit.

T \_\_\_\_\_ conclut à la confirmation du jugement dans la mesure où il lui a alloué une réparation morale de 10'000 fr., en soulignant entre autres que sa partie adverse allouait systématiquement des indemnités à ses collaborateurs congédiés pour des raisons économiques. Par le biais d'un appel incident, il reprend sa prétention tendant à l'octroi d'une indemnité égale à six mois de salaire, fondée sur le caractère abusif de la résiliation.

L'employeur s'oppose à l'appel incident.

Les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives à l'audience du 14 septembre 2006.

- H. Les éléments suivants ressortent pour le surplus du dossier :
- a. D \_\_\_\_\_, directeur des manufactures du groupe E \_\_\_\_\_ et dont dépendait directement les services informatiques, a expliqué s'être séparé de C \_\_\_\_\_, responsable de ceux-ci, en raison de son laxisme, ainsi que d'une absence de vision et de comptes-rendus réguliers. I \_\_\_\_\_ et H \_\_\_\_\_, en charge du département des ressources humaines, ont quant à eux indiqué que C \_\_\_\_\_ déléguait beaucoup de tâches et laissait une large autonomie à ses subordonnés, ce qui avait déplu à la nouvelle direction (pv du 27.6.2005 p. 5; 29.8.2005 p. 2-3).

Pour remédier aux lacunes constatées, D \_\_\_\_\_ a choisi de confier la direction du service informatique à F \_\_\_\_\_, appréciant ses compétences organisationnelles et lui fixant comme principaux objectifs la maîtrise des coûts, de la qualité et des délais (pv du 27.6.2005 p. 5-6; du 29.8.2005 p. 2).

- b. L \_\_\_\_\_, ancien collaborateur de T \_\_\_\_\_ et qui avait vainement brigué son poste de chef de service au moment de son engagement, a confirmé avoir apprécié ses qualités et son efficacité. Durant l'année 2000, le service dirigé par l'intimé avait travaillé sur trois projets majeurs concernant la

migration de 3'000 postes de travail sur un nouveau logiciel dénommé "M\_\_\_\_\_", la mise en place d'une messagerie pour la partie industrielle du groupe et le déménagement du site N\_\_\_\_\_ à la Chaux-de-Fonds, opérations qui s'étaient toutes bien déroulées (pv du 27.6.2005 p. 1-2).

Avant de prendre T\_\_\_\_\_ dans son équipe en 2001, J\_\_\_\_\_ a rencontré ses anciens collaborateurs, qui ont tous exprimé leur entière satisfaction à son propos. Le témoin a confié à l'intimé des responsabilités plus étendues - portant sur 23 sites - que celles qu'il avait assumées sous les ordres de F\_\_\_\_\_. Les réalisations qu'il avaient ensuite exécutées s'étaient révélées positives et ce qu'il avait mis en place a servi d'exemple pour le déploiement du groupe E\_\_\_\_\_ au niveau mondial. Alors qu'il lui avait été fixé comme objectif des économies de 20%, il en avait réalisé à concurrence de 65% (pv du 27.6.2005 p. 7-8).

O\_\_\_\_\_, consultant du groupe E\_\_\_\_\_ à partir d'avril 2001 jusqu'au printemps 2005 a également confirmé avoir apprécié la qualité du travail de l'intimé (pv du 27.6.2005 p. 3).

- c. F\_\_\_\_\_ a en revanche relaté s'être heurté à l'opposition systématique de T\_\_\_\_\_ de novembre 2000 à avril 2001. Alors que les deux autres chefs du service informatique avaient accepté de collaborer à sa satisfaction, les compte-rendu de l'intimé étaient communiqués tardivement, comportaient des lacunes et se révélaient inexploitables. Il l'avait invité, mais en vain, à s'adresser à ses collègues pour s'inspirer de modèles adéquats de "reporting" (pv du 27.6.2005 p. 5-6).

En décembre 2000, ayant acquis l'impression que son subordonné ne parvenait pas à établir un plan d'action adéquat, il avait demandé, avec l'accord de D\_\_\_\_\_, un audit de son service confié à une société externe. Celui-ci aurait dû être piloté par un comité composé de lui-même, de G\_\_\_\_\_ et de T\_\_\_\_\_; ils n'avaient toutefois jamais pu se réunir - ou une seule fois -, car ce dernier ne s'est pas présenté aux séances auxquelles il avait été convoqué et était allé se plaindre à la direction du contrôle externe mis en place. A la fin de sa déposition, le témoin a toutefois nuancé ses propos et indiqué ne plus se souvenir s'il y avait eu ou non des réunions du comité de pilotage.

G\_\_\_\_\_ a confirmé l'essentiel des faits ainsi relatés et précisé n'avoir pu obtenir de l'intimé les renseignements demandés, pour compléter ceux

lacunaires dont il disposait sur le fonctionnement de son équipe. Lui-même avait eu accès à la base de données du service informatique et avait constaté que le demandeur ne saisissait aucune information dans celle-ci. Sur l'insistance de F \_\_\_\_\_, il avait enregistré ensuite quelques données globales, mais sans respecter le niveau de détail souhaité.

T \_\_\_\_\_ a cependant contesté avoir jamais été convoqué à une séance du comité de pilotage prévu en relation avec l'audit.

D \_\_\_\_\_ a eu un entretien avec T \_\_\_\_\_, qui lui a fait part de son refus de travailler selon le système de "reporting" requis par F \_\_\_\_\_. En présence de I \_\_\_\_\_ du département des ressources humaines, le directeur général lui a alors confirmé qu'il ne reviendrait pas sur son choix de confier à F \_\_\_\_\_ la responsabilité du service informatique et lui a demandé d'obtempérer aux instructions de son nouveau supérieur, à l'instar des deux autres chefs de service en place (pv du 27.6.2005 p. 6-7; du 29.8.2005 p. 2, 4-6; mém. du 29.3.2006 p. 5; du 24.5.2006 p. 5).

- d. Selon la déposition de G \_\_\_\_\_, l'audit externe n'avait pas pour objectif initial de se prononcer sur les compétences de T \_\_\_\_\_ au niveau de la direction de son service - même si deux collaborateurs se sont plaints au cours des entretiens de la manière dont il le gérait, fait également constaté par I \_\_\_\_\_, responsable du personnel. Il avait personnellement rédigé les questions posées aux membres de l'équipe informatique (pv du 29.8.2005 p. 3, 5; acte d'appel p. 16-17; pièces 12-13 app.).

Lors de l'entretien qu'il a eu au avec G \_\_\_\_\_ en vue de l'audit, un des subordonnés de l'intimé, L \_\_\_\_\_ a néanmoins eu l'impression que toutes les questions posées se focalisaient sur les aspects négatifs du service à l'exclusion des réalisations positives, au point que l'étude aurait dû porter l'intitulé "relevé des dysfonctionnements" constatés (pv du 27.6.2005 p. 2).

- e. D \_\_\_\_\_ a expliqué avoir signifié à T \_\_\_\_\_ l'avertissement écrit du 19 mars 2001 en raison de son refus de coopérer à la réalisation de l'audit (pv du 29.8.2005 p. 2; cf. aussi pv du 29.8.2005 p. 4, témoin I \_\_\_\_\_).
- f. Lorsque G \_\_\_\_\_ a repris la responsabilité du service de l'intimé au printemps 2001, il a été annoncé au membres de l'équipe qu'ils ne devaient plus avoir de rapports professionnels avec leur ancien chef. F \_\_\_\_\_ a ajouté en souriant qu'il incombait à chacune des personnes présentes de déterminer si

elle devait garder des contacts personnels avec lui.

Malgré le témoignage divergent de G\_\_\_\_\_, la Cour retiendra, à l'instar du Tribunal, que cette réflexion a bien été formulée, en se fondant sur la déposition convaincante de L\_\_\_\_\_ (pv du 27.6.2005 p. 2; du 29.8.2005 p. 6).

- g. Au moment où il a approché J\_\_\_\_\_ au sujet du cas de T\_\_\_\_\_, en lui demandant de le licencier au printemps 2001 avec l'accord de D\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ a invoqué non seulement le refus de l'employé de coopérer, mais des soupçons tenant au fait qu'il aurait reçu des pots-de-vin de fournisseurs.

J\_\_\_\_\_ a alors constaté que l'intimé déperissait en raison de l'attitude hostile de son ancien supérieur hiérarchique (pv du 27.6.2005 p. 6-7; du 28.8.2005 p. 3).

- h. Au moment où J\_\_\_\_\_ a quitté le groupe E\_\_\_\_\_ SA, F\_\_\_\_\_ a repris la responsabilité de son département. L'intimé a alors refusé de travailler à nouveau sous ses ordres.

Une solution temporaire a été trouvée en 2003, sous forme d'une affectation dans le service dirigé par K\_\_\_\_\_ à Fribourg. Ce dernier a éprouvé de la peine à contrôler ses activités, à défaut de compte-rendu suffisants (pv du 29.8.2005 p. 7-8).

En raison de résultats déficitaires enregistrés au printemps 2003, E\_\_\_\_\_ SA a dû procéder à la suppression d'une demi douzaine de postes dans son département informatique. En janvier 2004, P\_\_\_\_\_, responsable informatique de l'appelante, n'a plus trouvé de nouvelle affectation appropriée pour T\_\_\_\_\_ et a pris la décision de le licencier (pv du 27.6.2005 p. 7; du 29.8.2005 p. 7-8).

- g. A l'audience du 14 septembre 2006, le représentant de l'appelante a enfin confirmé que les indemnités pour licenciement d'ordre économique, systématiquement allouées au dire du témoin H\_\_\_\_\_, étaient calculées en tenant compte de divers paramètres, tels que le salaire, la fonction occupée par l'employé, son ancienneté et sa situation familiale (pv du 27.6.2005 p. 5; du 14.9.2006 p. 2).

## EN DROIT

1. Sous une réserve (consid. 4), l'appel principal de même que l'appel incident sont recevables, ayant été interjetés dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59, 62 LJP).

Aucune audition de nouveau témoin n'a été requise devant la Cour (art. 59 al. 3 LJP).

- 2.1. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus par sa santé et veille au maintien de la moralité.
- 2.2. Le harcèlement psychologique ou 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. 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 du collaborateur visé (TF, JAR 2004 p. 235 et 2005 p. 285 consid. 3.1; cf. aussi ATF 125 III 70 cons. 2/a).

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, ou lorsqu'un membre du personnel est 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 collaborateurs.

En raison des particularités du mobbing, ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais en gardant aussi à l'esprit qu'il ne peut être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (JAR 2005 précité,

consid. 3.1 non publié).

- 2.3. En l'occurrence, l'intimé, qui travaillait précédemment sous les ordres d'un chef du service informatique licencié en raison de son attitude jugée trop laxiste à l'égard de subordonnés, des tâches déléguées de manière excessive, enfin de lacunes alléguées au niveau de la planification, a entretenu dès l'origine des rapports conflictuels avec le nouveau responsable désigné par le directeur général. Il n'a pas répondu aux exigences fixées, s'agissant des compte-rendu qui lui étaient désormais demandés.

D'entente avec le directeur général, le responsable de l'informatique a ordonné un audit externe du service.

La collaboration de l'employé a été tenue pour insuffisante et le directeur général l'a convoqué en présence du directeur des ressources humaines. L'intéressé a alors reconnu ne pas parvenir à dialoguer avec son supérieur. La situation n'a pas évolué, ce qui a conduit à l'avertissement signifié le 19 mars 2001.

A ce stade, aucun mobbing ne venait encore affecter les rapports de travail, qui restaient dans le cadre hiérarchique régissant le fonctionnement de l'entreprise.

- 2.4. Même si le questionnaire établi par le spécialiste externe mandaté en vue de l'audit restait neutre, les entretiens qu'il a eu avec les collaborateurs du service se sont essentiellement concentrés sur les lacunes reprochées à l'intimé. Celui-ci ne semblait certes pas vouloir évoluer. L'enquête entreprise tournait néanmoins au réquisitoire, sans que son activité déployée jusqu'à l'automne 2000 ne soit prise en considération, en particulier les trois objectifs fixés pour l'année et apparemment tous réalisés.

L'entretien d'évaluation du 9 avril 2001 a également tourné à la confrontation, aucune de ses prestations n'étant tenue pour suffisante.

- 2.5. Au moment où il a approché le témoin J \_\_\_\_\_, le responsable du service informatique a également évoqué les soupçons tenant à des pots-de-vin qu'aurait reçu l'employé de fournisseurs.

Or, lorsque l'employé demandera au service des ressources humaines qu'une enquête soit entreprise sur le sujet, ses requêtes sont demeurées vaines.

- 2.6. Enfin, au moment où les collaborateurs ont été informés du changement survenu à la tête du service, il leur a non seulement été demandé de ne plus avoir de relations professionnelles avec leur ancien supérieur, mais il leur a encore été "suggéré" de s'abstenir de tout contact personnel avec lui.
- 2.7. Le directeur du département au sein duquel a été intégré l'employé à partir du printemps 2001 a confirmé que celui-ci dépérissait en raison de l'ostracisme dont il avait été frappé, alors qu'il travaillait pour le compte du groupe depuis 1989.

La conjonction des éléments rappelés ci-dessus permet de retenir l'existence d'un mobbing au sens de la jurisprudence, comme l'ont admis les premiers juges.

La réparation du tort moral arrêtée à 10'000 fr. paraît d'autre part adéquate au regard des circonstances du cas d'espèce, étant rappelé qu'elle reste inférieure à un salaire mensuel du demandeur. Il n'y a pas lieu de la réduire en fonction de l'indemnité de 136'000 fr. versée au moment de la résiliation, systématiquement allouée aux employés licenciés pour raisons économiques et calculée en fonction de critères précis déterminés à l'avance par l'entreprise.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

3. Le Tribunal a avec raison écarté les prétentions de l'employé fondées sur l'existence d'une résiliation abusive.

A partir de 2001, l'intimé a été incorporé au sein d'un nouveau département. Lorsque le directeur de celui-ci a quitté l'appelante, il s'est catégoriquement opposé à revenir sous les ordres du responsable du service informatique en place. Une solution transitoire a pu être trouvée avec une affectation à Fribourg. Aucun autre poste n'a pu lui être procuré, alors que, dans le même temps, la défenderesse avait décidé de procéder à une restructuration en raison des résultats déficitaires enregistrés.

Les art. 336 et suiv. CO ne sauraient donc s'appliquer au cas d'espèce.

4. L'employeur n'a enfin formulé aucune critique précise à l'encontre de sa condamnation au remboursement de 700 fr. pour des frais encourus par sa partie adverse durant son travail. A défaut de motivation, l'appel se révèle irrecevable sur ce point, ce que constatera à toutes fins utiles la Cour, qui a

recommandé à l'audience du 14 septembre 2006 que la somme soit acquittée sans délai.

5. L'intimé, qui succombe sur ses conclusions, supportera la charge de l'émolument de 880 fr. versé à l'appui de l'appel incident.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

#### A la forme :

Reçoit l'appel principal de E\_\_\_\_\_SA et l'appel incident de T\_\_\_\_\_ interjetés contre le jugement rendu le 18 janvier 2006 par le Tribunal des prud'hommes dans la présente cause.

Déclare toutefois irrecevable l'appel de E\_\_\_\_\_SA en tant qu'il porte sur sa condamnation au paiement de 700 fr. plus intérêts.

#### Au fond :

Confirme le jugement attaqué dans la mesure de la recevabilité des appels.

Laisse à la charge de T\_\_\_\_\_ la charge de l'émolument de 880 fr. versé pour l'appel incident.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président