

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/25807/2012-5

CAPH/52/2015

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 25 MARS 2015**

Entre

**Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 août 2014 (JTPH/313/2014), comparant par M<sup>e</sup> Mattia DEBERTI, avocat, Notter Mégevand & Associés, avenue de la Roseraie 76A, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B** \_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_ Zurich, intimée, comparant par M<sup>e</sup> Robert ZOELLS, avocat, rue des Cordiers 14, 1207 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 26 mars 2015.

---

**EN FAIT**

- A. B\_\_\_\_\_ (B\_\_\_\_\_, ci-après B\_\_\_\_\_) est une société anonyme inscrite au registre du commerce de Zurich, qui a pour but le placement privé et la location de services dans le secteur médical et des soins à domicile. Elle exploite une succursale à Genève.
- B. Par contrat du 27 septembre 2012, A\_\_\_\_\_ s'est engagée au service de B\_\_\_\_\_, en qualité de "responsable de dossiers administratifs, Genève", à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012, moyennant un salaire mensuel de 5'800 fr. versé treize fois l'an. Ce contrat incorporait des conditions générales de travail, lesquelles réglaient notamment le délai de congé.

Selon l'art. 3.2 desdites conditions générales, le temps d'essai était de trois mois, sauf accord contraire dans le contrat de travail. Durant le temps d'essai, le délai de congé était de sept jours.

- C. En septembre 2012, l'ambiance du bureau de B\_\_\_\_\_ était mauvaise. Le mécontentement était général face à une direction qui ne gérait pas correctement les ressources humaines; il y avait trop de travail (témoin C\_\_\_\_\_, licenciée par B\_\_\_\_\_ en septembre 2012 après y avoir travaillé depuis octobre 2003 comme responsable de dossiers administratifs).
- D. A\_\_\_\_\_ allègue qu'elle a très vite essuyé des hostilités de la part de ses collègues D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, ainsi que du directeur de la succursale, F\_\_\_\_\_, soit "refus de collaborer de communication, discours partial, voire mensonger, jugements appuyés sur des oui-dires, refus de soutien professionnel, pas d'assistance, mise en doute des compétences, manque de respect, plaintes excessives, rabaissement et mise à l'écart, et pas d'accueil de bienvenue".

Pour sa part, B\_\_\_\_\_ allègue que A\_\_\_\_\_ ne savait pratiquement rien faire, et refusait d'admettre ses erreurs.

Elle ne comprenait pas le fonctionnement de B\_\_\_\_\_, ce qui était apparu rapidement. Elle niait les erreurs commises et cherchait à blâmer ses collègues (témoin F\_\_\_\_\_).

Elle commettait des erreurs basiques, comme l'envoi de factures à un seul client dans plusieurs enveloppes ou du mauvais classement alphabétique, qui se répétaient. Elle manquait de bon sens (témoin D\_\_\_\_\_).

Son travail était médiocre; elle comprenait les reproches mais ne reconnaissait pas toujours ses erreurs, par exemple lettres adressées sans code postal, fautes à chaque fois dans les contrats de mission (date, adresse, salaire, tarif),

---

méconnaissance de l'alphabet. Son comportement était courtois (témoin E\_\_\_\_\_).

- E. Le 25 octobre 2012, A\_\_\_\_\_, son supérieur F\_\_\_\_\_ et la responsable des ressources humaines de B\_\_\_\_\_ ont eu un entretien, à la demande de la première.

Un document a été rempli et signé par les parties ce jour-là, qui comprend une appréciation "dans l'optique de la collaboratrice/du collaborateur". A\_\_\_\_\_ y a indiqué qu'elle ressentait notamment un manque de pratique ainsi qu'une surcharge, et qu'elle considérait son supérieur comme à l'écoute, de même que l'équipe, qu'elle n'avait pas de problème d'intégration, et qu'elle déplorait de voir la "négativité lors de séance d'équipe".

La rubrique "décision d'embauche" de ce document comporte une coche en regard de "continuer le rapport de travail", et non de "résilier le rapport de travail".

A\_\_\_\_\_ avait indiqué qu'elle se sentait mal intégrée dans l'équipe, ce qui justifiait à son avis ses erreurs. Elle avait été crue, raison pour laquelle la continuation des rapports de travail avait été décidée, mais il s'agissait d'une dernière chance, ce qui avait été dit à la collaboratrice (témoin F\_\_\_\_\_).

- F. Le 31 octobre 2012, une collaboratrice (E\_\_\_\_\_) a signalé par courrier électronique à la responsable des ressources humaines de B\_\_\_\_\_ qu'elle ne pouvait plus collaborer avec A\_\_\_\_\_, et que si celle-ci devait rester, elle-même démissionnerait.

Auparavant, il y avait déjà eu des plaintes à F\_\_\_\_\_, à plusieurs reprises (témoin E\_\_\_\_\_).

Dans le même temps, une autre collaboratrice (D\_\_\_\_\_) s'est plainte à son supérieur des erreurs de A\_\_\_\_\_ et de la mauvaise ambiance due à celle-ci.

Les deux collègues ont alors été confrontées.

Le ton était monté, il avait été dit à A\_\_\_\_\_ qu'elle était hypocrite, et probablement "connasse". Elle n'avait été menacée ni d'un poing ni d'une phrase comme "je vais te démonter la gueule" (témoin D\_\_\_\_\_).

A\_\_\_\_\_ avait été insultée (témoin E\_\_\_\_\_).

La discussion avait été stérile et il y avait été mis fin. Il n'y avait pas eu de menaces physiques entre les collaboratrices, qui s'étaient invectivées (témoin F\_\_\_\_\_).

---

Le même jour, un "rapport de période d'essai" a été établi, qui considère comme insuffisants les "connaissances professionnelles/compétences", le "comportement de travail", les "compétences personnelles" et la "qualité du travail" de A\_\_\_\_\_, suffisant le "comportement dans l'équipe/collégialité" et bon le "comportement envers les clients". Il est notamment relevé l'absence de maîtrise des outils, la difficulté à comprendre le fonctionnement du poste, le manque d'autonomie, les erreurs répétées et non reconnues, et les problèmes avec certains membres de l'équipe.

Le ras-le-bol de l'équipe était général. Les événements du 31 octobre 2012 avaient été la goutte faisant déborder le vase. Après l'envoi du courrier électronique de E\_\_\_\_\_ aux ressources humaines, il avait été décidé le licenciement de A\_\_\_\_\_ (témoin F\_\_\_\_\_).

- G.** Par lettre du 31 octobre 2012, B\_\_\_\_\_ a licencié A\_\_\_\_\_ pour le 7 novembre suivant.

Par courriers des 1<sup>er</sup> et 13 novembre 2012, A\_\_\_\_\_ a considéré son licenciement comme abusif, et elle en a requis les motifs. Elle a également porté à la connaissance de B\_\_\_\_\_ qu'elle avait subi un accident le 31 octobre 2012.

- H.** Le 28 novembre 2012, A\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête, dirigée contre B\_\_\_\_\_, en paiement de 66'634 fr. avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> novembre 2012, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, indemnité pour tort moral et indemnité-accident.

Après avoir obtenu une autorisation de procéder le 15 janvier 2013, elle a adressé au Tribunal des prud'hommes, le 26 février 2013, une demande, dont le Tribunal a, par deux ordonnances successives fondées sur l'art. 132 CPC, requis qu'elle soit complétée. Aux termes de l'acte finalement déposé le 29 avril 2013, A\_\_\_\_\_ a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 44'800 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et 25'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2012.

Elle a notamment produit des rapports médicaux des 18 janvier et 1<sup>er</sup> mars 2013, dont il résulte qu'elle a fait une chute dans les escaliers le 31 octobre 2012; le tableau clinique évoquait un stress post-traumatique avec un syndrome douloureux et des cervicalgies et céphalées, ainsi que des attestations d'un médecin-psychiatre du 17 avril 2013, évoquant des symptômes "en lien avec la dernière place de travail à B\_\_\_\_\_ (Genève). Les répercussions sont importantes et traitent d'une souffrance liée à un mobbing et un harcèlement subi au lieu dit".

Par mémoire-réponse du 9 septembre 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

---

Elle a fait valoir que le congé reposait sur deux motifs, soit les prestations insatisfaisantes, et la dégradation de l'ambiance due à A\_\_\_\_\_.

A l'audience du Tribunal du 10 février 2014, A\_\_\_\_\_ a déposé de nouvelles attestations médicales, dont l'une du 3 février 2014 confirmant que celle-ci souffrait "d'une maladie dégénérative préexistante au traumatisme, mais déclenchée du point de vue des symptômes par le trauma même", et une autre, du 28 novembre 2013, émanant du psychiatre traitant qui évoque "un épisode dépressif sévère sans symptômes psychotiques, lié à un mobbing et harcèlement au travail",

- I. Par jugement du 5 août 2014, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a débouté A\_\_\_\_\_ des fins de sa demande, et débouté les parties de toutes autres conclusions.

En substance, le Tribunal a retenu que le licenciement ne présentait pas de caractère abusif, et que l'employée n'avait pas été victime d'agissements contraires à l'art. 328 CO.

- J. Par acte du 15 septembre 2014, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait principalement à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 44'800 fr. et 25'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2012, subsidiairement au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision, avec suite de frais et dépens.

Par mémoire-réponse du 9 janvier 2015, B\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de l'appel avec suite de frais et dépens.

Par avis du 11 février 2015, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger, l'appelante n'ayant pas fait usage de son droit de réplique.

### **EN DROIT**

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Les délais ne courent pas du 15 juillet au 15 août (art. 145 al. 1 let. b CPC).

Respectant les dispositions précitées, le présent appel est recevable.

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement avait été motivé par l'insatisfaction de l'employeur et non en raison d'un conflit entretenu avec deux collègues.

**2.1** Le temps d'essai, dans un contrat de travail, doit permettre aux parties de se connaître et d'apprécier concrètement si leurs attentes respectives sont satisfaites, ce qui est nécessaire pour décider si elles veulent s'engager durablement. Au moment de la conclusion du contrat, l'employeur est en principe libre de décider quel candidat il entend retenir; de la même manière, le travailleur détermine librement pour quel emploi il choisit de se porter candidat. Cette liberté est d'une certaine manière prolongée pendant le temps d'essai de l'art. 335b CO. La résiliation pendant le temps d'essai, compte tenu de la finalité de celui-ci, comporte nécessairement une part d'arbitraire, qui ne constitue pas un abus de droit. Une résiliation donnée pendant le temps d'essai peut être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO, mais cette possibilité doit être réservée à des situations exceptionnelles, en tenant compte de la finalité du temps d'essai (ATF 134 III 108, consid. 7 = SJ 2008 I 298).

L'admissibilité de motifs liés à la personnalité du cocontractant doit être admise plus largement qu'après le temps d'essai, et le juge doit faire preuve de retenue au moment de qualifier le motif de licenciement d'abusif (HEINZER, Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 335b n. 25).

**2.2** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; en droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; un comportement simplement inconvenant ne suffirait cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117 et 2.3 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538 s.; plus succinctement : ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément

subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

**2.3** En l'espèce, il convient d'emblée d'observer que le licenciement est intervenu durant le temps d'essai, ce qui a pour conséquence que le caractère abusif du congé est possible, mais doit être réservé à des situations exceptionnelles, selon la jurisprudence rappelée ci-dessus. Le juge doit faire preuve de retenue dans son appréciation.

L'intimée n'a pas motivé le congé lorsqu'elle l'a signifié par lettre du 31 octobre 2013. Elle n'apparaît pas non plus avoir donné de raison, en réponse aux requêtes de l'appelante. Dans la procédure, elle a mis en avant les prestations insuffisantes et insatisfaisantes de sa collaboratrice, ainsi que l'ambiance de travail qui se dégradait au sein du personnel, dont celui-ci attribuait l'origine à l'appelante.

Le premier de ces motifs s'est entièrement vérifié dans les déclarations recueillies par le Tribunal, dont il n'y a pas lieu de mettre en doute la force probante. Le supérieur de l'appelante, ainsi que les témoins E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ ont relevé les erreurs commises, qui, à en croire les exemples données, relevaient de connaissances basiques et non d'une formation particulière de sorte que les plaintes de l'appelante au sujet d'un manque de celle-ci ne sont pas décisives. Le second a été explicité en ce sens que les collègues de l'appelante étaient lassés de détecter les erreurs de base commises, et de les faire remarquer à la nouvelle collaboratrice qui peinait à ne pas les répéter, au point que le témoin E\_\_\_\_\_ a annoncé qu'elle démissionnerait s'il n'était pas mis fin à sa collaboration avec l'appelante; cet élément a été décisif dans la décision de l'intimée de licencier l'appelante, selon les déclarations du témoin F\_\_\_\_\_, et explique le revirement intervenu par rapport à la continuation des rapports de travail retenue le 25 octobre 2012. Pareille décision n'apparaît pas déraisonnable, dans la mesure où il est légitime qu'un employeur favorise un collaborateur déjà à son service, qui ne lui cause pas de difficulté, au détriment de celui, en temps d'essai, dont il a, par essence, à éprouver les diverses qualités.

Pour sa part, l'appelante a formulé des allégués en lien avec les "hostilités" de ses collègues et de son supérieur, qui n'ont pas trouvé de confirmation dans les témoignages recueillis. Elle a, en outre, relié son congé à l'"agression" dont elle s'est dite victime le 31 octobre 2012, et à la dénonciation qu'elle en avait faite à

ses supérieurs. En ce qui concerne cet épisode, il est résulté des témoignages recueillis que l'appelante avait reçu des insultes de la part de sa collègue D\_\_\_\_\_, mais pas de menaces verbales ou physiques. Certes, pareil comportement n'est pas admissible entre collègues de travail, de sorte qu'il est légitime que l'appelante en ait été ébranlée; il n'apparaît toutefois pas qu'il doive être qualifié d'"agression" ni qu'en cette circonstance l'intimée se serait montrée passive, puisque F\_\_\_\_\_ est aussitôt intervenu pour mettre un terme à l'altercation. Par ailleurs, les allégués de l'appelante selon lesquels elle aurait dénoncé les faits n'ont eu aucune assise dans le dossier. Enfin, il s'est trouvé que le témoin E\_\_\_\_\_, qui n'était pas présente lors de l'altercation, a fait valoir ses plaintes concomitamment, ce même 31 octobre 2012, ce qui enlève toute portée aux arguments de l'appelante liés à la chronologie.

En définitive, dans ces circonstances, et compte tenu de la réserve qui s'impose du fait d'un congé donné en période d'essai, il n'y a pas lieu de retenir l'existence d'un abus.

Le jugement, qui a débouté l'appelante de ses prétentions en indemnité pour résiliation abusive, sera dès lors confirmé.

3. L'appelante fait encore, très sommairement, grief au Tribunal de ne pas avoir accueilli ses prétentions en indemnité pour tort moral.

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

Le harcèlement psychologique, ou mobbing, contrevient à cette obligation. Il 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 peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1, in JAR 2005 p. 285), mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué

---

abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 *ibidem*; 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2; 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un *mobbing* contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO).

**3.2** En l'occurrence, l'appelante se borne à soutenir qu'elle aurait subi un tort moral parce qu'aucune mesure visant à protéger sa personnalité n'aurait été prise, à bien la comprendre, à la suite de l'"agression" qu'elle aurait subie.

Outre que, comme il l'a déjà été retenu ci-dessus, l'employée n'a pas été agressée mais insultée et que l'employeur est aussitôt intervenu, il est manifeste que l'aspect de durée rappelé par la jurisprudence citée ci-dessus fait défaut *in casu*. Par ailleurs, aucun élément n'a été concrètement mis en avant, et encore moins démontré, par l'appelante, pour soutenir le tort moral qu'elle affirme avoir éprouvé. Certes, il apparaît qu'elle a souffert de symptômes décrits par les médecins qu'elle a consultés comme relevant du stress post-traumatique, reliés par l'appelante elle-même à sa situation professionnelle. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, cette circonstance n'est pas suffisante, en l'absence de toute autre indice, et vu la brièveté des rapports de travail, pour admettre l'existence d'un tort moral.

Il s'ensuit que le jugement attaqué sera également confirmé sur ce point.

- 4.** L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 600 fr. (art. 71 RTFMC), partiellement couverts par l'avance déjà opérée.

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

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre la décision JTPH/313/2014 du 5 août 2014 du Tribunal des prud'hommes.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais à 600 fr., partiellement couverts par l'avance opérée.

Les met à la charge de A\_\_\_\_\_.

Condamne en conséquence A\_\_\_\_\_ à verser 400 fr. à l'ETAT DE GENEVE.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

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

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

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