



E _____
Dom. élu: Me Patrick BITTEL
Rue Sénebier 20
Case postale 166
1211 Genève 12

Madame T _____
Dom. élu: Me Jean-Luc MARSANO
Boulevard James-Fazy 3
1201 Genève

Partie appelante et intimée

Partie intimée et appelante

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 19 juin 2006

Mme Martine HEYER, présidente

Mme Micheline REDARD et M. François ROHRBACH, juges employeurs

MM. Yves DUPRE et Riccardo RIZZO, juges salariés

Mme Laurence AELLEN, greffière d'audience

EN FAIT

- A. Par acte expédié le 22 septembre 2005 T_____ ainsi que la société E_____ (ci-après E_____) appellent toutes deux d'un jugement rendu le 19 août 2005 par le Tribunal des prud'hommes, expédié aux parties le 22 août 2005, dans un litige où la première précitée avait assigné son ex-employeur E_____ en paiement de 25'800 fr. au titre d'indemnité pour congé abusif et de 50'000 fr. au titre d'indemnité pour harcèlement psychologique et sexuel, jugement dont le dispositif est le suivant :

Au fond :

Condamne E_____ à payer à T_____ la somme de 4'000 fr. net (quatre mille francs) avec intérêts à 5% l'an à compter du 23 décembre 2003.

Invite E_____ SA à opérer les déductions légales et usuelles.

Condamne E_____ à délivrer à T_____ un certificat de travail qui mentionne sa contribution à la confection des modes d'emploi de montres ainsi qu'au dessein de boîtiers et de cadrans sur ordinateur.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

En substance, les premiers juges, après avoir rejeté les conclusions de la partie demanderesse tendant à l'accomplissement d'actes d'instruction complémentaires, ont considéré que l'existence d'actes de mobbing de la part de l'employeur, notamment d'instructions données à l'employée tendant à l'accomplissement de tâches dans des délais drastiques, n'avait pas été démontrée. Toutefois, il avait été suffisamment rendu vraisemblable qu'un collègue de travail de la demanderesse, A_____, avait créé un climat hostile et que l'employeur n'avait pas pris les mesures adéquates pour y remédier ; une indemnité de 4'000 fr. était ainsi due et par ailleurs le certificat de travail délivré à la demanderesse ne comportait pas toutes les activités qui lui avaient été confiées et il devait être complété. Enfin, les premiers juges ont encore considéré que le congé avait été donné longtemps après les événements litigieux et qu'il n'était pas abusif.

- B. En appel, les parties reprennent toutes deux intégralement leur argumentation et leurs conclusions de première instance, sur lesquelles il sera revenu plus loin.

L'appelante T_____ réclame toujours des actes d'instruction complémentaires, en particulier l'audition d'un médecin-psychiatre, le Dr. B_____, qu'elle a consulté et qui a établi un rapport – qu'elle verse au dossier – concernant son état de santé psychique et sa capacité de travail ; elle demande aussi la réaudition de la doctoresse C_____ et du psychologue D_____, qui l'ont suivie précédemment et également l'apport d'un dossier relatif à un litige prud'homal qui l'a opposée à un précédent employeur, Z_____, et qu'elle dit avoir gagné. E_____ s'oppose à ces actes d'instruction complémentaires.

- C. De la procédure ressortent les faits suivants :

- a. E_____, société ayant son siège à Genthod, active dans le domaine de l'horlogerie, a engagé T_____ à dater du 2 septembre 2002, en qualité d'assistante au département des cadrans (design et secrétariat). Elle avait été introduite auprès de E_____ par une connaissance à elle, employé de cette société, A_____. Le salaire était fixé à 4'000 fr. brut treize fois l'an pour une activité à temps complet. Le lieu de travail étant à Genthod, T_____, qui habitait jusqu'alors La Chaux-de-Fond, est venue s'installer chez A_____.
- b. Dans un premier temps T_____ a travaillé sous les ordres de B_____ et elle était en collaboration directe avec A_____ ; elle effectuait un travail de secrétariat et s'initiait au fonctionnement d'un logiciel informatique. Des tensions sont apparues entre elle et A_____, sur lesquelles il sera revenu plus loin. A une date qui n'est pas déterminée elle a quitté l'appartement de ce dernier. En substance ce dernier avait le sentiment qu'elle refusait de recevoir ses instructions pour l'exécution de son travail et T_____ reprochait à A_____ de la harceler en particulier en

installant, ostensiblement, sur son écran d'ordinateur des icônes ou des photos de femmes nues et en tenant en permanence des propos à connotation sexuelle en sa présence.

La qualité du travail de T_____ n'a jamais été remise en discussion par l'employeur ; son salaire a été augmenté à 4'300 fr. brut dès janvier 2003. Elle a ensuite commencé à travailler sous les ordres de C_____, qui lui a confié la tâche de préparer des modes d'emploi pour les montres. Les relations entre les deux femmes ne se sont pas bien développées ; les échanges de courriels relatifs aux instructions données par C_____ à T_____ révèlent en effet une certaine tension de part et d'autre. Une altercation a même eu lieu en présence de plusieurs collègues, au cours de laquelle C_____ a pris l'employée par le bras, respectivement lui aurait posé la main sur le bras ; n'acceptant pas qu'on la touche, T_____ a alors donné une gifle à sa cheffe selon ce que deux employés, spectateurs de la scène, ont relaté. Elle-même conteste avoir fait un tel geste et soutient avoir seulement voulu repousser loin d'elle son antagoniste.

- c. T_____ a été absente pour cause de maladie entre le 9 avril et le 14 mai 2003. Elle a repris son travail à 50% dès le 15 mai 2003. Souffrant de troubles alimentaires, elle affirme avoir à cette époque perdu en peu de temps 16 kilos.
- d. En date du 17 juin 2003 un courriel rédigé par T_____, qui, dans des circonstances non élucidées, avait été imprimé et laissé sur sa place de travail, a de même été photocopié et placardé en plusieurs endroits de l'entreprise ; la précitée indique sur ce document qu'elle travaille « dans une boîte de fous » qui ne respecte que ses bénéficiaires et non pas ses employés, de sorte qu'elle s'est retrouvée souffrant d'anorexie et avait perdu du poids ; depuis cependant elle en avait repris et tout allait bien.

e. Par courrier du 30 juin 2003 E_____ licencia T_____ pour le 31 juillet 2003, en raison de la restructuration du département des cadrans et en la libérant immédiatement de l'obligation de venir travailler. Elle a fait opposition à ce licenciement par courrier de son conseil du 21 juillet 2003. T_____ a été en incapacité totale de travail du 11 juillet au 12 septembre 2003 ; E_____ a indiqué reporter le délai de congé au 30 septembre 2003.

Le docteur D_____ a attesté en date du 20 octobre 2003 que la précitée était soignée au département psychiatrique_____ depuis le 8 septembre 2003 pour un trouble dépressif récurrent et qu'elle avait une personnalité émotionnellement labile. Le docteur F_____, mis en œuvre par l'assurance perte de gain de l'employeur, Y_____, a conclu à une reprise du travail à 50% dès le 24 octobre 2003 et 100% dès le 21 novembre 2003. T_____ a cependant consulté la doctoresse C_____ et un psychologue, D_____, qui tous deux ont conclu à une totale incapacité de travail, perdurant le 23 juin 2004, et pour une durée indéterminée, en raison d'une dépression récidivante chronique, dont la rémission était compromise par le mobbing et le harcèlement dont elle avait fait l'objet durant son activité au service de E_____.

f. Dans l'intervalle, En date du 23 décembre 2003, T_____ avait saisi la juridiction des Prud'hommes de la demande mentionnée sous lettre A ci-dessus.

En ce qui concerne ses relations avec A_____, elle soutient que, lorsqu'elle habitait chez lui, il s'était comporté de manière à lui faire comprendre qu'il aurait souhaité entretenir avec elle des relations intimes ; ainsi, il s'était dévêtu devant elle, ou lui avait demandé de venir regarder la télévision avec lui alors qu'il ne portait qu'un caleçon. Elle avait finalement préféré déménager ; ainsi, frustré de n'avoir pas pu parvenir à ses fins, il s'était mis à accumuler les plaisanteries douteuses et les remarques sexistes, sur leur lieu de travail commun. De même, il avait installé comme image de fond d'écran une femme nue dans une position pornographique ; il diffusait également très fort de la musique « hard rock », pour

troubler sa concentration. C'était en outre A_____ qui avait fait circuler dans l'entreprise un courriel dans lequel elle critiquait ses patrons ; il avait aussi adopté une attitude consistant à l'ignorer ostensiblement pour augmenter la pression mise sur elle. B_____, le supérieur de A_____, avait compris ce qui se passait mais n'avait pas mis fin aux agissements de son collègue.

En ce qui concerne sa relation avec C_____, T_____ dit avoir expliqué à cette dernière les difficultés rencontrées avec A_____, mais elle se serait montrée jalouse et à son tour elle aurait commencé à la mettre sous pression en lui demandant d'exécuter du travail dans des délais impossibles à tenir, en lui interdisant de prendre une pause à midi ou encore en la menaçant de lui faire retirer sa prime de Noël. C_____ avait en outre adopté auprès de son supérieur, G_____, une attitude de victime et avait raconté que T_____ lui avait donné une gifle, uniquement pour la discréditer et la faire « craquer » nerveusement. Et de fait, elle avait sombré dans une dépression, ce qui, ajouté à sa perte de poids, l'avait rendue incapable de travailler. E_____, bien que conscient du problème, n'avait toutefois pris aucune mesure adéquate.

T_____ soutient que son licenciement est intervenu tout d'abord parce qu'elle avait adressé une réclamation à son supérieur et d'autre part parce que l'employeur craignait qu'elle n'élève ensuite des prétentions contre lui, en raison de la dégradation de son état de santé.

g. La société E_____ a contesté cette présentation des faits ; l'employée avait quitté l'appartement de A_____ pour ne pas avoir à lui verser de participation au loyer ; elle était d'un caractère difficile et lunatique, voire violent, et elle se mettait systématiquement en colère lorsque ce dernier voulait lui expliquer quelque chose. A_____ n'avait quant à lui rien à se reprocher à l'égard de T_____. Le courriel litigieux avait sans doute été imprimé

par cette dernière, par erreur, avant qu'il ne circule sur les lieux de travail. Quant à C_____, elle ne lui donnait pas plus de trois heures de travail par jour et elle avait tout fait pour tenter de l'intégrer dans l'entreprise et la motiver.

La société E_____ expose encore que jamais T_____ ne s'est plainte auprès de la cheffe du personnel d'être victime de harcèlement ; le licenciement n'était nullement répressif, il correspondait à une restructuration, étant précisé que le poste qu'elle occupait n'a jamais été repourvu. Du reste la précitée n'avait invoqué le grief de harcèlement que plusieurs mois après le licenciement.

- h. En comparution personnelle, le 19 mai 2004, devant le Tribunal des prud'hommes, T_____ a précisé qu'elle avait une formation d'employée de commerce ; on lui avait promis une formation de « designer » chez E_____, cependant, très vite on lui avait demandé de travailler sur les modes d'emploi, elle avait effectué plus de travaux de dessin que de secrétariat. Elle voulait que son certificat de travail soit modifié et indique aussi qu'elle avait travaillé sur les modes d'emploi. E_____ a refusé, estimant que la rédaction du document reflète toutes les activités exercées par la précitée. Il a précisé que l'entreprise n'avait pas mis sur pied une procédure particulière en cas de harcèlement ; un dépliant exposant ce que signifiait le harcèlement et indiquant comment se comporter en pareil cas avait toutefois été affiché sur les lieux de travail. Selon lui jamais l'employée ne s'était plainte de harcèlement ; elle avait uniquement fait état de son anorexie.

T_____ a précisé qu'après son licenciement elle était profondément choquée et était retournée à la Chaux-de-Fond pour s'inscrire au chômage ; en raison de son état dépressif le chômage avait refusé de la prendre en charge, tant à Genève que dans le canton de Neuchâtel. Lors de l'audience de comparution personnelle du 13 mars 2006 devant la Cour de justice, T_____ a ajouté qu'en 2003 l'assurance Y_____ avait refusé de lui verser les indemnités pour perte de gain qu'elle réclamait, à hauteur de 150'000 fr. Elle n'avait pas fait appel de

cette décision. Finalement, en 2005, elle a obtenu durant deux ou trois mois des prestations de chômage à hauteur de 1'500 fr. par mois environ, et, jusqu'à récemment, l'état d'angoisse dans lequel elle se trouvait l'avait empêchée de rechercher du travail.

- i. Le docteur F_____, médecin psychiatre, qui a examiné T_____ à la demande de l'assurance, a estimé que cette dernière souffrait d'une dépression d'intensité moyenne, qui n'affectait pas sa capacité de gain. Entendu le 28 octobre 2004 par le Tribunal des prud'hommes, il a précisé que l'expertisée s'était montrée peu collaborante, mais que cela n'affectait pas ses conclusions ; T_____ présentait un état d'angoisse, qui pouvait être la conséquence d'un harcèlement dont elle aurait été victime mais cela ne pouvait pas être affirmé, d'autres causes étant possibles, dont la consommation de cannabis. Le docteur F_____ a également estimé que l'expertisée paraissait poussée dans un délire de revendication par ses thérapeutes.

Ces derniers, la doctoresse C_____ et D_____, psychologue, ont été entendus le 17 novembre 2004 par les premiers juges. Tous deux ont indiqué n'avoir pas été manipulés par leur patiente. Il est au surplus difficile de synthétiser les déclarations de ces témoins, dont le protocole n'est pas toujours concis ; il ressort en tous cas des dires de la doctoresse C_____, que T_____ était, lorsqu'elle a été consultée, dans un état d'angoisse profond, qui affectait totalement sa capacité de travail ; elle devait absorber des antidépresseurs, des somnifères et de ansiolythiques. Le témoin D___ a qualifié la pathologie de grave dépression narcissique, en précisant que ce type d'atteinte avait généralement pour origine un comportement de mobbing.

Plus récemment, T_____ a consulté le docteur B_____, psychiatre et psychothérapeute FMH, à Pully ; ce dernier a établi un rapport d'expertise à la demande de la patiente, daté du 23 mai 2005 et que la précitée a versé au dossier. L'anamnèse de ce médecin est exclusivement fondée sur les

diagnostics de la patiente ; il en ressort que cette dernière aurait souffert dès ses premiers mois d'une hypertrophie du pylore, puis, entre 7 et 14 ans, d'une épilepsie de type Grand Mal, résorbée à l'adolescence. Sa vie familiale ne présente pas une grande stabilité et la patiente a vécu, puis travaillé, tantôt en Suisse tantôt en Espagne. Lors de son activité dans l'entreprise E_____, elle a ressenti de la part de ses collègues des attitudes de harcèlement à caractère sexuel, tant dans sa vie privée que professionnelle ; elle n'a pas compris les raisons de son licenciement ; elle en a été effondrée. Le docteur B_____ a diagnostiqué un trouble mixte de la personnalité, avec des traits dépendants, narcissiques et pré-psychotiques et un trouble dépressif récurrent. Actuellement, en particulier depuis le licenciement, elle souffre d'un épisode de dépression sévère, sans symptômes psychotiques, état qui l'a rendue totalement incapable de travailler, en tous cas jusqu'à la fin de l'année 2004. Depuis le début de l'année 2005, sa capacité de travail est de 50%.

- j. Au surplus, les éléments suivants ressortent des pièces produites par les parties et des enquêtes conduites par les premiers juges :

T_____ a déjà connu des différends avec ses précédents employeurs, concernant des licenciements qu'elle estimait abusifs, ainsi qu'il ressort du témoignage de H_____ et également de ses propres dires ; le témoin H_____ a fait état d'une procédure prud'homale initiée en 2001 par l'employée et d'un accord trouvé entre les parties ; T_____ fait également état, à propos d'un autre employeur, Z_____, d'une procédure prud'homale pour congé abusif, qu'elle aurait gagnée.

B_____, sous les ordres duquel T_____ a d'abord travaillé, a été entendu en date du 11 août 2004. Il a précisé que cette dernière n'acceptait pas d'ordres d'une autre personne que de lui, et en particulier pas de A_____. La relation entre ces deux personnes était difficile, il a tenté d'intervenir mais n'en a pas fait part à la direction, ayant sous-estimé l'ampleur du problème. Il n'a en particulier pas prêté une attention particulière à la perte de poids de l'employée.

Le témoin a affirmé que son collègue A_____ ne se livrait pas à des plaisanteries grivoises ou salaces et qu'il ne dérangeait pas T_____ en forçant le volume de sa musique. A_____, entendu le 11 août 2004 également, a confirmé que T_____, qu'il avait voulu aider en l'hébergeant et en lui trouvant du travail, n'acceptait pas qu'il lui donne des instructions, ce qu'il devait pourtant faire en l'absence de B_____. Le témoin a admis avoir un humour parfois grinçant et un peu lourd, mais il a contesté avoir voulu être volontairement grossier envers sa collègue. B_____ était cependant intervenu auprès de lui en juin 2003 en lui demandant de se tenir tranquille. Le témoin a précisé avoir adressé quelquefois à T_____ des images ou des gags « un peu hot », mais cela était selon lui réciproque ; il avait aussi choisi une photo de femme en sous-vêtements comme fond d'écran pour lui et pour B_____, mais T_____ ne pouvait pas la voir de sa place. Il a aussi indiqué que ses collègues masculins venaient voir des photos de femmes nues sur son ordinateur. A_____ a aussi expliqué avoir envoyé à T_____ une icône d'une hauteur de 2 cm., représentant le personnage de Betty Boop, et qu'à la demande de sa collègue il l'avait aussitôt enlevée. Chaque collaborateur avait son image sous la forme d'un Schtroumpf ; T_____ avait demandé d'être représentée en Catwoman. Le témoin I_____, ancien employé de E_____, également entendu le 11 août 2004, a expliqué avoir eu l'occasion de manger à midi chez A_____, où T_____ faisait le repas. Au bureau, il se prenait pour le chef, à l'égard de cette dernière ; il était « lourd », avec ses envois d'icônes, de photos et ses remarques sexistes ainsi qu'avec ses « gags » déplacés. Un pari avait même été fait entre les collègues, selon lequel T_____ ne tiendrait pas plus de deux mois. A cela s'est ajouté qu'un document rédigé par elle, où elle racontait ses difficultés, avait été photocopié et avait circulé dans les locaux. Elle avait perdu beaucoup de poids en peu de temps. Le témoin J_____, ancien employé de E_____, entendu lors de la même audience, a lui aussi indiqué que A_____ avait beaucoup de photos sur son écran « style femmes nues », qu'il montrait à ses collègues, qu'il racontait des histoires cochonnes et avait une

réputation de dragueur. Enfin, K_____, employée de E_____, a bien indiqué elle aussi que A_____ plaisantait au travail sur des sujets polissons, mais que cela était dans la norme et qu'elle ne trouvait pas cela lourd.

C_____, employée de E_____, a témoigné lors de l'audience du 11 août 2004 devant les premiers juges ; elle a exposé que T_____ s'était occupée durant trois ou quatre mois des modes d'emploi, sous sa supervision ; elle lui avait été envoyée par ses collègues B___ et A____, qui l'avaient formée sur le plan informatique ; elle n'avait alors pas eu connaissance que des problèmes particuliers auraient opposé T_____ à ces deux personnes. C_____ a décrit cette employée comme lunatique, voire hystérique, au point qu'il lui était arrivé de lui donner une gifle ; elle avait rencontré des difficultés avec presque tous les collègues de travail. Toujours selon le témoin, elle ne travaillait pas très bien et ne respectait pas l'horaire complet. L'épisode de la gifle a été décrit par le témoin K_____, entendue par les premiers juges le 28 octobre 2004. Le témoin a indiqué être montée dans le bureau de T_____ pour lui demander si des modes d'emploi étaient prêts ; elle s'est énervée de sorte que K_____ en a parlé à C_____ ; celle-ci est à son tour allée vers l'employée ; les deux femmes ont haussé le ton et C_____ lui a posé la main sur l'épaule, comme pour la calmer ; à ce moment-là l'employée s'est levée, a poussé son interlocutrice et lui a donné une gifle. K_____ a indiqué que jusque-là tout allait pourtant bien et que jamais C_____ n'avait dévalorisé l'employée. B_____ a également décrit, en des termes comparables, la scène de la gifle ; il a cependant dit que d'une manière générale les relations entre les deux femmes lui paraissaient tendues.

EN DROIT

1. Déposés selon la forme et dans le délai prescrits par l'art. 59 LJP les appels sont tous deux recevables. Les appelantes seront ci-après désignées respectivement comme l'employée et l'employeur.

2. L'employée sollicite préalablement divers actes d'instruction complémentaires, que la Cour d'appel n'ordonnera pas, estimant que les parties ont eu la possibilité de faire administrer leurs preuves de manière suffisante et qu'ainsi la procédure est en état d'être jugée. Il s'agit présentement d'examiner si l'employée a, dans l'entreprise concernée, fait l'objet d'actes de harcèlement et si le congé qui lui a été notifié est abusif. A ces fins, l'apport de la procédure prud'homale qui a opposé l'employée à un précédent employeur est sans pertinence, quelle qu'ait pu en être l'issue, dès lors que le litige alors concerné a surgi dans un contexte de fait différent, quant au lieu, aux circonstances et aux personnes, de sorte qu'il ne pourrait pas éclairer utilement la Cour quant aux comportements des personnes présentement incriminées et quant aux faits de la cause. Pour ce qui est de la réouverture des enquêtes, elle ne sera pas non plus ordonnée : connaître les démêlés du docteur F_____ avec sa commission de déontologie dans un contexte sans lien avec la présente cause n'aurait aucune pertinence pour élucider les faits soumis à la Cour; réentendre la doctoresse C_____ et le psychologue D____, qui ont déjà abondamment été interrogés en première instance – et qui ont confirmé les certificats versés au dossier – est superfaitatoire ; enfin, entendre le docteur B____, dont le rapport clair et concis figure aussi au dossier, et alors que l'employée n'indique pas sur quels points particuliers elle souhaiterait obtenir des compléments d'information, est également inutile.

3. Les premiers juges ont condamné l'employeur à compléter le certificat de travail délivré à l'employée en y adjoignant sa contribution à la confection des modes d'emploi de montres ainsi qu'au dessin de boîtiers et de cadrans sur ordinateur ; l'employeur, qui pourtant conclut à l'annulation intégrale du jugement, ne formule aucune critique concernant ce point du dispositif ; la Cour le maintiendra donc, tout en relevant que l'instruction a effectivement révélé que l'employée avait

exercé d'autres activités que celles visées par le contrat et décrites dans le certificat qui lui a été délivré, de sorte que les premiers juges ont à juste titre ordonné le complètement de ce document.

4. Avec raison, l'employeur ne remet pas en discussion les principes posés par les premiers juges en matière de congé abusif et de protection de la personnalité des travailleurs, plus particulièrement encore en matière de harcèlement sexuel ou psychologique (mobbing) ; la Cour entend donc s'y référer, tout en rappelant pour l'essentiel ce qui suit :

A teneur de l'art. 336 CO, le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail (al. 1 lit. a), ou encore afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail (al. 1 lit. c). Le mobbing en tant que tel ne rend pas la résiliation abusive, ; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du comportement du supérieur (ATF 125 III 70).

Les actes de harcèlement psychologique (mobbing) ou de harcèlement sexuel sont prohibés par l'article 328 al. 1 CO, qui fait à l'employeur obligation de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur et de lui manifester les égards voulus pour sa santé, ainsi que de veiller au maintien de la moralité. Le mobbing a été défini par la doctrine et la jurisprudence comme un comportement visant à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne de son lieu de travail par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue. Le harcèlement sexuel se définit, en particulier selon l'art. 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) comme tout comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, tel en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer

des contrainte ou d'exercer des pressions de toutes natures sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs d'ordre sexuel.

L'employeur doit, en cas de harcèlement psychologique ou sexuel, intervenir et prendre les mesures qui s'imposent ; s'il n'empêche pas que son employé subisse un tel harcèlement contrevient à la disposition précitée (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 ; ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). S'il ne le fait pas, il devra réparer le préjudice matériel et, en cas d'atteinte grave, aussi le tort moral, subis par le travailleur et causés par sa faute ou celle d'un autre employé (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1 CO ; ATF 102 II 224 consid. 9 ; ATF 87 II 143 ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003 §b7 ad art. 328 CO). L'art. 5 al. 3 et 4 prescrit par ailleurs que, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et qu'on peu équitablement attendre de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin ; l'indemnité sera fixée en tenant compte de toutes les circonstances et n'excédera pas six mois de salaire. Cette indemnité ne se cumule pas avec celles découlant du code des obligations (ATF 126 III 395 ; Aubert, op.cit. § 8 ad art. 328 CO).

5. En l'espèce, la qualité des prestations de l'employée n'est pas discutée ; seul le témoin C____ les a critiquées, toutefois l'employeur n'a pas fait siennes ces critiques et a délivré à l'employée un certificat de travail positif. Engagée à dater de septembre 2002, l'employée a vu son salaire augmenter en janvier 2003 ; à dater de ce moment-là son cahier des charges a été modifié et elle a travaillé sous les ordres de C_____, car ses relations de travail avec A_____ et B_____ n'étaient pas bonnes. Elles ne furent pas meilleures avec cette dernière, au point que, ripostant à une intervention de la précitée, l'employée est allée jusqu'à lui donner une gifle, ainsi que l'ont confirmé deux témoins oculaires,

réaction totalement inadmissible, quels que puissent en être les motifs. L'employée a ensuite été absente pour cause de maladie ; elle avait perdu beaucoup de poids et avait parlé à son employeur de ses problèmes d'anorexie, sans toutefois faire état de griefs particuliers concernant ses chefs successifs ou ses relations au travail d'une manière générale. Elle a choisi d'exprimer son mécontentement à ce propos en rédigeant un courrier électronique dépourvu de toute ambiguïté sur l'opinion qu'elle avait de son employeur – qui ne songeait qu'à ses bénéficiaires et non à ses employés – et, implicitement, de ses collègues, à savoir « une boîte de fous ». Elle n'a pas pris de précautions pour que ce courrier reste confidentiel ; l'instruction n'a pas démontré si des collègues avaient eu accès à son compte informatique et avaient eux-mêmes imprimé ledit document, mais il n'en demeure pas moins que – peut-être à la suite d'une erreur d'acheminement ou d'une mauvaise manipulation de l'employée – ce courrier, dans des circonstances non élucidées, a été imprimé et placardé en divers endroits sur les lieux de travail. Quel que soit le canal par lequel ce courrier a ainsi pu être diffusé, il est en tous cas certain que l'employée n'avait pas choisi d'adresser ouvertement à son employeur les griefs virulents et les réclamations implicites qu'il contient.

Ces deux événements, celui de la gifle et celui du courrier électronique, témoignent d'un comportement pour le moins agressif de la part de l'employée, mais surtout, en raison de leur caractère excessif et de leur totale inadéquation, il n'était pas possible que l'employeur les comprennent, de bonne foi, comme de légitimes revendications de la part de l'employée. Partant, il ne peut pas être retenu que l'employée a valablement exprimé, auprès de son employeur, d'autres problèmes que ceux liés à son état de santé. Ainsi, le congé donné le 30 juin 2003, tout d'abord pour le 31 juillet, puis prorogé au 30 septembre 2003, en raison de l'incapacité de travail, ne saurait être tenu pour abusif au sens de l'art. 336 CO. A cela s'ajoute que le motif de restructuration invoqué par l'employeur repose sur une réalité, puisque l'employée a occupé un poste spécifiquement créé pour elle, que l'expérience ne s'est pas révélée concluante et que personne n'a repris ce poste après son départ. C'est donc à juste titre que les premiers juges ne sont pas

entrés en matière sur les conclusions de l'appelante, tirées du caractère abusif du congé.

6. L'instruction a démontré que les relations entre l'employée et sa nouvelle cheffe, C_____, qui n'ont duré que quelques mois, se sont rapidement révélées tendues. En témoigne clairement la gifle que cette dernière a reçue, en réponse à sa tentative de faire passer des consignes de travail. Par ailleurs, les pièces versées à la procédure, et en particulier les divers courriers électroniques échangés entre les deux précitées concernant la confection des modes d'emploi laissent parfois deviner un certain agacement chez la rédactrice du document, mais ce de part et d'autre ; de surcroît, les courriers de l'employée ne sont pas les plus amènes, loin s'en faut. Aucun élément ne permet dès lors de considérer que l'employée aurait été victime d'actes de mobbing de la part de sa cheffe, et c'est aussi avec raison que les premiers juges ont écarté ce grief.

Plus délicate est la question du harcèlement sexuel dont l'employée dit avoir été victime de la part de A_____. Il convient de rappeler qu'elle devait à ce dernier son engagement à Genève, dont apparemment elle attendait beaucoup, et que la relation entre les intéressés n'a pas été uniquement professionnelle, puisque l'appelante a été hébergée chez A_____, séjournant même, selon elle, « 24 h. sur 24 » avec lui, qu'elle préparait les repas et qu'elle partageait, d'une certaine manière, son intimité, sans toutefois que les intéressés n'aient entretenu de relations sexuelles. L'ambiguïté de cette situation semble avoir engendré de part et d'autre quelque frustration, et elle a en tous cas conduit A_____ - par ailleurs décrit comme quelqu'un de peu nuancé s'agissant de ses relations avec les femmes - à adopter envers sa collègue de travail un comportement inadapté. L'instruction a en effet démontré sa prédilection pour l'affichage, sur son poste de travail, d'icônes et de photos de femmes nues, qu'il montrait à ses collègues et imposait ainsi, dans une certaine mesure, à l'appelante. Cette dernière produit aussi des copies de courriers électroniques qu'elle a reçus pendant les heures de travail, émanant de A_____, contenant des caricatures ou des plaisanteries

assez lourdes, à caractère sexuel. Cela étant, divers indices, en particulier les réactions assez vives de l'appelante et sa réceptivité « à fleur de peau », qui en raison de la nature de leur relation, ne pouvait pas avoir échappé à ce dernier, auraient dû l'inciter à la modération, et non à l'insistance comme ce fut le cas. Or, cette insistance était patente, au point qu'un des témoins entendus par le Tribunal, I _____, a même pu indiquer qu'un pari circulait dans l'entreprise, selon lequel l'employée ne tiendrait pas plus de deux mois. En même temps, l'importante perte de poids de l'employée, survenue rapidement, aurait dû constituer, aux yeux de ses deux collègues en tous cas, un indice supplémentaire de son mal être. Certes, le supérieur B _____ est-il intervenu, d'une manière informelle, auprès de A _____, mais il admet lui-même avoir alors minimisé le problème et n'en avoir pas parlé à la direction.

Ainsi le comportement de A _____, dans le contexte particulier des relations qu'il entretenait avec l'employée, a sinon provoqué la pathologie de celle-ci, du moins vraisemblablement contribué à la faire ressurgir, sans qu'il soit nécessaire, pour la solution de ce litige, d'examiner si la dépression dont a souffert l'appelante était d'intensité moyenne ou au contraire profonde, quelles en étaient les causes exactes, ni dans quelle mesure cet état a porté atteinte à sa capacité de gain. Quoi qu'il en soit en effet de ces questions, devant les agissements répétés, sur plusieurs mois, de A _____ - agissements qui peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel - aucune mesure adéquate n'a été prise. B _____ n'a pas avisé la direction de cette situation, comme il lui aurait appartenu de le faire et cette carence peut être opposée à la direction, respectivement à l'employeur lui-même, qui n'a adopté aucune procédure au sein de l'entreprise ni fait donner aucune formation particulière à son personnel, pour l'éventualité d'un harcèlement sur les lieux de travail, si ce n'est la diffusion alléguée d'un dépliant sommaire, ne fournissant que des indications très générales.

7. La Cour d'appel approuve les considérations des premiers juges concernant le principe d'une indemnité due à l'employée, en application de l'art. 5 al. 3 et 4

LEg., mais elle en augmentera la quotité jusqu'à concurrence de 12'000 fr. en considération du fait que, nonobstant certains torts de l'employée, et son état de santé fragile, les événements qu'elle a vécus sur son lieu de travail l'ont fortement heurtée, qu'ils ont ainsi vraisemblablement contribué à sa dépression et que ses collègues et son employeur ont manifestement négligé de prendre la mesure de cette pathologie, respectivement négligé de se donner les moyens de prévenir et de gérer les situations de harcèlement, et celle-ci en particulier.

8. En conclusion, et sous réserve de la quotité de l'indemnité ci-dessus, le jugement sera confirmé. Dans la mesure où elles ont été admises, les conclusions de l'employée sont fondées sur la LEg, de sorte qu'il n'y a pas lieu à émolument, la procédure en cette matière étant gratuite (art. 13 al. 5 LEg).

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, Groupe 1,

A la forme :

Reçoit l'appel formé le 22 septembre 2005 par T_____ d'une part et par E_____ d'autre part, contre le jugement n° TRPH/622/2005 rendu le 19 août 2005 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause n° C/28777/2003 – 1.

Au fond :

Modifie ce jugement en ce sens que E_____ est condamnée à payer à T_____ la somme de 12'000 fr. net (douze mille francs) avec intérêts à 5% l'an à compter du 23 décembre 2003.

Confirme pour le surplus ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente