



T_____

Dom. élu : Me Jacques BARILLON
Rue du Rhône 29
1204 Genève

Partie appelante

D'une part

E_____SA

Dom. élu : Me Daniel TUNIK
Route de Chêne 30
Case postale
1211 Genève 17

Partie intimée

D'autre part

ARRET

du 8 mai 2008

M. Daniel DEVAUD, président

MM. Pierre-Jean BOSSON et Tito VILA, juges employeurs

Mme Marianne LOTTE et M. Mohammad-Ali DAFTARY, juges salariées

M. Olivier SIGG, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 7 avril 2007, T____ appelle d'un jugement rendu suite à la délibération du 9 mars 2007 par le Tribunal des Prud'hommes la déboutant de toutes ses conclusions.
- B. Sur la base du dossier et des pièces produites, la Cour d'appel retient les faits pertinents suivants :
- a) La société E____SA a son siège social dans le canton de Genève. Elle a pour but le commerce en Suisse de produits et articles, notamment par correspondance et en magasin.
- b) Par contrat de travail du 30 novembre 1987, T____ a été engagée par E____SA, à partir du lundi 1^{er} février 1988, en qualité de "Chef Administration" dans le service des achats moyennant un salaire de fr. 5'500.- brut par mois. Son dernier salaire mensuel de T____ s'est élevé à fr. 7'210.- brut.

Les parties se sont soumises au "Règlement d'entreprise E____SA" (ci-après Règlement) annexé au contrat de travail. A teneur de l'art. 32 de ce règlement :

"L'employé qui arrive à l'âge terme, donc à la retraite, doit aviser pour la bonne forme et cela par écrit (résiliation du contrat de travail), l'employeur de son départ. Le dernier jour de travail est en principe le dernier jour du mois où l'employé fête son anniversaire. L'employeur peut exiger le départ à la retraite d'un employé qui arrive à l'âge terme, pour proposer cette place de travail à une personne qui doit être professionnellement encore active.

- c) T____ était chargée des tâches suivantes :
- contrôle et surveillance des livraisons de marchandise par les partenaires-expéditeurs;
 - établissement des contrats cadre par origine de marchandise avec les transporteurs;
 - ouverture des relations bancaires pour les livraisons de marchandise en Suisse, Europe et Extrême-Orient, inclus les traitements des accreditifs;
 - contacts avec les autorités cantonales ou fédérales liés à l'importation des différents produits;
 - gestion des formalités douanières;
 - contrôle des entrées de marchandise, ainsi que le traitement des factures des fournisseurs et celles des expéditeurs;
 - contrôle des comptes en vérifiant l'escompte, les contributions des fournisseurs, factures publicités et les contrats des bonus;

- mutation de l'assortiment du catalogue, comme l'adaptation des prix des articles, l'élimination des articles et diverses corrections sur le système informatique XXXXXXXX en tant qu'utilisatrice;
- préparation et présentation périodique de l'analyse sur le contrôle de l'état du stock, ainsi que le résultat de l'assortiment du catalogue;
- direction de deux collaborateurs;
- diverses correspondances en allemand, français et anglais.

d) Par avenant contractuel daté du 29 mars 1993, les parties ont convenu que le délai de congé, après le temps d'essai de trois mois, serait de trois mois nets dès la deuxième année de service.

e) Par certificat intermédiaire du 15 mai 1996, E____SA a expliqué que T____ accomplissait ses tâches à son entière satisfaction, que son comportement envers ses supérieurs était toujours correct et loyal et que sa collaboration était précieuse.

De 1994 à 1996, E____SA a octroyé annuellement à T____ un jour de vacances additionnel en contrepartie de ses nombreuses heures de travail supplémentaires.

f) Par lettre du 12 juin 2001, T____ a informé le président du comité de prévoyance de E____SA de ce qui suit :

"Régularisant certaines affaires familiales, je vous annonce par la présente mon intention de prendre mes avoirs de la Caisse de prévoyance complets en capital au départ à la retraite qui est prévue pour la fin février 2004. Par conséquent, je vous prie de prendre toutes dispositions nécessaires d'ici cette date (..)".

g) Par lettre du 9 septembre 2001, T____ a informé E____SA qu'elle était victime de *mobbing* de la part de sa collègue de travail G____.

h) Dans le bulletin d'informations internes de E____SA du 27 juin 2003, le portrait consacré à T____ indique que celle-ci partira à la retraite au printemps 2004.

i) Par certificats médicaux des 5 janvier et 26 février 2004, T____ a été reconnue en totale incapacité de travail dès le 18 décembre 2003.

j) Par lettre du 24 février 2004, E____SA a informé T____ de ce qui suit:

"Suite à cette lettre [du 12 juin 2001], nous prenons acte que vous allez cesser votre activité professionnelle chez E____SA à la fin février 2004 et que le contrat de travail du 30 novembre 1987 sera donc annulé. Notre service du personnel a préparé le décompte de salaire final au 27.2.2004, dernier jour officiel de travail. Veuillez trouver ci-joint une copie pour solde de tout compte. Cette procédure permettra à la caisse de pension de faire le

nécessaire pour vous verser votre capital retraite durant le mois de mars 2004.

Pour la bonne forme, nous vous prions de bien vouloir nous signer et nous renvoyer cette lettre, ainsi que le décompte de salaire "Solde de tout compte" pour accord. Dès que nous serons en possession des deux documents signés, nous pourrons faire le nécessaire pour verser par chèque le montant qui vous est dû".

k) Par lettre du 26 février 2004, sous la plume de son conseil, T_____ a informé E_____SA que son contrat de travail était toujours en vigueur. Elle a précisé que sa lettre du 12 juin 2001 n'était nullement une lettre de résiliation des rapports de travail. Elle a demandé le paiement des salaires dus pendant son incapacité de travail.

T_____ a perçu son salaire jusqu'au 29 février 2004.

l) En réponse, E_____SA a expliqué que T_____ avait déclaré en juin 2001 au chef du personnel de la société qu'elle entendait prendre sa retraite à la fin du mois de février 2004, ce qu'elle a confirmé par lettre du 12 juin 2001. Par la suite, elle avait toujours laissé entendre qu'elle comptait prendre sa retraite à la fin du mois de février 2004.

Au cours du mois de février 2004, elle avait aussi indiqué au directeur de E_____SA, A_____, qu'elle désirait se rendre dans son bureau pour prendre ses affaires personnelles et régler certains dossiers en cours; ce faisant, elle avait manifesté son intention de ne plus travailler et avait conforté E_____SA dans l'idée que l'intéressée prendrait sa retraite à fin février 2004. A_____ avait indiqué à T_____ que E_____SA allait préparer un décompte final afin de régler la fin des relations contractuelles; l'intéressée n'avait pas réagi et avait ainsi implicitement consenti à cette situation.

Selon E_____SA, tant par son attitude que par ses déclarations, T_____ avait manifesté son intention de prendre sa retraite au 29 février 2004 ce que E_____SA avait accepté. En conséquence, le contrat de travail avait pris fin le 29 février 2004.

m) Par lettre du 8 mars 2004, T_____ a informé E_____SA qu'elle n'avait pas adopté une attitude laissant penser qu'elle avait décidé de prendre sa retraite en 2004. Elle a expliqué s'être adressée à son employeur en 2001 pour obtenir des informations en vue d'une éventuelle retraite en 2004 et qu'elle avait informé A_____ de son souhait de récupérer simplement certaines affaires dans les locaux de l'entreprise.

n) Par lettre du 25 mars 2004, la Fondation de prévoyance E_____SA a, en se référant au courrier du 12 juin 2001 que lui avait adressé T_____, remis le décompte final de son compte avoir de vieillesse au 29 février 2004, lequel s'élève à fr. 302'584.15 et lui a demandé de lui communiquer, jusqu'au 1^{er} avril 2004 au

plus tard, les coordonnées du compte sur lequel elle devait faire le versement de son capital.

o) Par lettre du 29 juin 2004, T_____ a informé E_____SA que, n'ayant pas avisé son employeur par écrit de son départ à la retraite comme prévu par l'article 32 du règlement, son contrat de travail demeurait toujours en vigueur. Elle expliquait également avoir été victime pendant plusieurs années d'actes de *mobbing* qui étaient à l'origine de son incapacité de travail dès le mois de décembre 2003. Elle demandait à ce titre une indemnité de fr. 25'000.-. Elle ajoutait enfin qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination salariale par rapport à son collègue de travail, A_____, et demandait pour ce motif le versement d'un dédommagement.

p) En réponse, E_____SA a exposé que T_____ avait toujours laissé entendre à son employeur qu'elle prendrait sa retraite à la fin de février 2004. Ce départ avait été discuté maintes fois au sein de l'entreprise. Dans ces circonstances, les rapports de travail avaient pris fin le 29 février 2004, date à partir de laquelle T_____ percevait une rente AVS. E_____SA a aussi précisé que pour le cas où le Tribunal devait considérer que les rapports de travail entre E_____SA et T_____ n'ont pas pris fin le 29 février 2004, elle déclarait par ce courrier licencier T_____ pour la plus proche échéance contractuelle, soit pour le 7 octobre prochain.

E_____SA a également contesté les allégations de *mobbing* et de discrimination salariale. A ce sujet, elle a précisé que le cahier des charges de A_____ était distinct de celui de T_____.

q) Par demande du 16 décembre 2005, T_____ a assigné E_____SA en paiement de fr. 131'541.-, somme se décompose comme suit :

- fr. 51'541.- à titre de solde de salaire pour la période du 25 février au 31 octobre 2004;
- fr. 60'000.- à titre de différence de salaire suite à une discrimination salariale;
- fr. 20'000.- à titre d'indemnité pour *mobbing*.

Elle expliquait qu'elle n'avait jamais exprimé son intention de prendre sa retraite. Elle entendait travailler aussi longtemps que sa santé le lui permettrait. En juin 2001, elle avait entamé les démarches auprès de son employeur afin de retirer son capital prévoyance comme le prévoyait l'article 32 du règlement. Son courrier dans ce sens du 12 juin 2001 ne constituait pas une lettre de résiliation du contrat de travail; à cette époque, elle ne pouvait pas faire part de ses intentions de manière définitive. En tout état, elle n'avait jamais résilié son contrat de travail.

Le licenciement notifié par son employeur le 6 juillet 2004 avait pris effet au 31 octobre 2004.

Elle expliquait aussi avoir été victime de discrimination salariale par rapport à B_____ dont les qualifications n'étaient pas supérieures aux siennes et dont le ca-

hier des charges, la fonction, les compétences et les responsabilités étaient du même niveau que ceux qu'elle assumait. Ainsi, B____ avait reçu en 2003 une gratification supérieure à la sienne et percevait un salaire mensuel de fr. 1'000.- supérieur au sien. Elle demandait donc la différence de salaire pendant les cinq dernières années, soit fr. 60'000.-.

Selon elle, dès son entrée en fonction, elle avait fait l'objet de réflexions désagréables et narquoises de la part de son supérieur, C____, et ce jusqu'au départ de celui-ci en novembre 1992. A son retour dans l'entreprise fin 1995, elle avait à nouveau été victime de la part de C____ de harcèlements répétés qui prenaient la forme suivante :

- s'il l'apercevait tard le soir, il lui demandait si "elle avait l'habitude de dormir au boulot";
- il lui demandait sans arrêt si elle serait là le lendemain;
- il paraissait surpris qu'elle eût envie de venir travailler;
- en criant, il lui reprochait certaines fautes faites par ses collègues ainsi que son manque de soumission.

Toujours selon elle, E____SA n'avait pris aucune mesure pour mettre fin à cette situation. Ces circonstances avaient été la cause de son incapacité de travail dès le 18 décembre 2003. Choquée par la situation, elle avait été en incapacité de travail, victime de stress dû aux harcèlements psychologiques dont elle faisait l'objet. Depuis le mois de décembre 2003, elle était contrainte de suivre un traitement anti-dépresseur et d'avoir recours à un soutien psychothérapeutique. Elle avait repris dès le mois d'août 2004 une légère activité professionnelle à des fins thérapeutiques, rémunérée quelques centaines de francs par mois.

r) En réponse, E____SA a conclu au déboutement de T____. Elle a exposé en substance qu'en vue du départ à la retraite à la fin février 2004 de T____ cette dernière avait commencé dès le mois de novembre 2003 à instruire son successeur, D____, qui devait prendre son poste dès le 1^{er} mars 2004.

T____ avait laissé entendre à certains de ses collègues qu'elle prendrait sa retraite à la fin février 2004.

En automne 2003, T____ avait contacté F____ pour lui faire part de son envie de travailler à son service lorsqu'elle serait à la retraite, ce qu'elle a fait par la suite dès le 6 juillet 2004. De plus, elle s'était rendue en Russie au printemps et en été 2004 pour compléter sa formation. Elle percevait une rente AVS depuis le 1^{er} mars 2004. Dans ces circonstances, le contrat de travail avait été résilié par T____ avec effet au 29 février 2004. A titre subsidiaire, E____SA a soutenu qu'en toute hypothèse, elle avait résilié le contrat de travail pour le 7 octobre 2004.

E____SA a aussi expliqué que tout avait été fait pour régler le différend qui était apparu entre T____ et G____. G____ a d'ailleurs été déboutée par jugement du

Tribunal des prud'hommes du 8 avril 2002 de sa demande en paiement d'indemnité pour *mobbing*.

Enfin, E____SA a indiqué que les responsabilités et le cahier des charges de A____ et de B____ étaient distincts de ceux de T____ si bien que leurs salaires respectifs ne pouvaient être comparables.

s) Lors de la comparution des parties du 27 avril 2006, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

T____ a exposé ce qu'elle était toujours en incapacité de travail et sous traitement médical. Sa demande du 12 juin 2001 pour disposer du capital retraite à fin février 2004 ne supposait pas qu'elle voulait résilier les rapports de travail; elle entendait faire fructifier au mieux son capital. Elle n'avait pas perçu de salaire de mars à octobre 2004.

E____SA a pour sa part expliqué qu'un ou deux ans avant la retraite, la société discutait avec les personnes concernées pour connaître leurs intentions quant à leurs avoirs de prévoyance. Au-delà de l'âge de la retraite, une personne pouvait continuer à travailler mais le capital ou la rente lui était directement attribuée.

Vu le départ annoncé de T____ pour fin février 2004, il avait été convenu avec celle-ci dès septembre/octobre 2003 que des recherches étaient entreprises pour lui trouver une remplaçante. A ce titre, T____ avait eu des entretiens avec D____ en décembre 2003 et la "passation des pouvoirs" avait eu lieu en janvier 2004.

t) Le Tribunal des prud'hommes a procédé à l'audition de divers témoins.

- H____, médecin traitant de T____, a exposé que celle-ci était venue le consulter en novembre 2003 pour une "déprime" due aux harcèlements et au stress dont elle disait faire l'objet sur son lieu de travail. Il lui avait alors prescrit des anti-dépresseurs. Elle "lorgnait" vers un arrêt de son activité en raison du climat de travail difficile. Elle ne voulait pas continuer à travailler. En décembre 2003, elle se posait des questions concernant sa situation financière par rapport à sa future retraite.
- I____ a prodigué à T____ un suivi psychothérapeutique du 16 mars 2004 au 1^{er} mars 2005 à raison d'une séance mensuelle. Elle était dans un état dépressif anxieux. Elle indiquait qu'elle faisait l'objet de beaucoup de pression et d'un climat de tension sur son lieu de travail qui l'avaient faite tomber malade. Elle avait le sentiment d'un avenir bouché, ce qui "n'était pas seulement dû au départ à la retraite". T____ présentait des symptômes liés à un traumatisme psychique et à des violences psychologiques. Selon le témoin, il pouvait y avoir un lien de causalité entre celles-ci et les souffrances subies. A ce jour, T____ n'avait pas encore surmonté ses problèmes psychologiques.

- B____, chef d'exploitation chez E____SA depuis 1982, a exposé qu'il était titulaire d'un CFC et avait une formation de dessinateur technicien en horlogerie. Au moment des faits, son salaire était peut-être d'environ fr. 8'000.- brut par mois, payable en treize mensualités. Il n'avait pas les mêmes fonctions ni le même niveau hiérarchique que T____, laquelle était responsable administrative des transports. Chacun travaillait dans deux départements complètement différents. T____ ne gérait pas le stock ni ne passait les commandes. B____ avait 40 personnes fixes et une vingtaine de temporaires sous ses ordres; il gérait un stock de 16 millions et était responsable du *shop*, magasin dans lequel travaillaient deux employées. Il s'occupait des contrôles d'arrivage et de sortie des marchandises, de l'approvisionnement, de la boutique et de l'analyse et des contrôles de stocks. Il avait également des responsabilités au niveau de la sécurité de l'entreprise, du bâtiment et des machines. Il siégeait à la caisse de prévoyance en qualité de représentant des employés depuis environ 16 ans. T____ avait 2 ou 3 personnes sous ses ordres. Selon B____, T____ se réjouissait de prendre sa retraite en février 2004, et à la fin, elle comptait le nombre de jours qui lui restaient. Il a précisé qu'il n'avait jamais assisté à des situations dans lesquelles on avait essayé de rabaisser ou d'insulter T____; par ailleurs, on ne lui avait pas rapporté de tels faits.
- F____, directeur d'achat, a exposé qu'à fin 2003, T____ lui avait demandé s'il y avait un travail à temps partiel auprès d'une autre société que E____SA, pour une entrée en fonction en mars 2004. A cette fin, un contrat de travail avait été établi le 11 mars 2004, T____ avait passé des tests et avait renvoyé ledit contrat signé en date du 11 juillet 2004. Entre le 11 mars et le 11 juillet 2004, T____ avait effectué des petits travaux et avait été rémunérée. Pour F____, il était clair que dès le 11 juillet 2004, T____ était à la retraite et était devenue son employée.
- A____ a travaillé chez E____SA de 1969 à fin mars 2006. Les postes de T____ et de B____ étaient complètement différents. Ce dernier était chef d'exploitation, avec la gestion de 50 à 60 employés; il avait également la responsabilité de l'expédition de 650'000 à 700'000 colis par année et de la gestion de la marchandise en stock. De plus, il s'occupait du matériel d'exploitation; il avait la responsabilité des entrées de marchandises ainsi que des installations techniques et de la sécurité. T____ était principalement responsable de l'organisation des transports et avait deux employés sous ses ordres. A____ a précisé que la différence de salaire entre les prénommés était justifiée. Il a ajouté qu'il n'avait jamais assisté à des disputes entre eux. Il a expliqué que T____ avait toujours déclaré qu'elle arrêterait de travailler à fin février 2004; elle disait qu'elle se réjouissait de sa future retraite; tout le monde était au courant qu'elle allait prendre sa retraite. La règle générale était que tout le monde partait à l'âge de la retraite et qu'il n'était pas dans les habitudes de E____SA ni de ses employés d'en faire une demande par écrit. A____ avait convenu avec T____ d'un rendez-vous pour faire le décompte final. T____ avait par ailleurs souhaité passer à son bureau pour liquider quelques dossiers,

en précisant qu'elle n'entendait pas quitter sa place de travail sans la ranger. A___ a affirmé que T___ ne s'était jamais plainte de *mobbing*.

- J____, employée de E___SA de février 1989 à 1992, a notamment expliqué que C___ avait une attitude dénigrante envers les employés de E___SA.
- K___, employé de E___SA jusqu'à fin 2001, a exposé qu'il n'avait jamais eu écho de problèmes relationnels entre C___ et T___. Il a précisé que celle-ci, en été 2004, s'était rendue en Russie pour apprendre la langue. Les postes de travail et les responsabilités de B___ et de T___ n'étaient pas comparables; ce dernier avait notamment la responsabilité de toute l'exploitation; il était donc absolument justifié que les salaires versés à ces deux personnes ne soient pas identiques.
- D___, employée de E___SA depuis avril 1999 a affirmé que dès cette époque environ, T___ expliquait qu'elle allait prendre sa retraite en février 2004, ce dont elle parlait souvent; elle n'avait jamais dit qu'elle souhaitait continuer à travailler après cette date. D___ a encore expliqué que C___ lui avait proposé le poste de T___ en août 2003, compte tenu du départ à la retraite de celle-ci; l'entrée en fonction était donc prévue pour le 1^{er} mars 2004. Lorsque l'annonce de ce départ avait été officialisée, il avait été prévu que D___ soit formée par T___, ce qui avait été partiellement fait au mois de décembre 2003, lors de quelques séances. D___ a affirmé que les postes de B___ et de T___ étaient différents et justifiaient donc une différence de rémunération.
- C___, entendu en qualité de représentant de E___SA a expliqué avoir travaillé au service de cette dernière de 1986 à 1992 et dès avril 1996. Il a affirmé qu'il entretenait des relations professionnelles normales avec T___ et n'avait jamais proféré des remarques narquoises ou déplaisantes à son égard. Il a contesté l'allégué selon lequel il aurait soumis T___ à des harcèlements répétés. Il a ajouté qu'il n'avait pas entendu parler de harcèlements ou d'attitudes critiquables à l'encontre de T___. Celle-ci ne s'était par ailleurs jamais plainte auprès de lui de tels faits. C___ a ajouté qu'il était clair que T___ allait prendre sa retraite une fois l'âge légal atteint. Il avait notamment assimilé sa demande de renseignement sur le 2^{ème} pilier à une préparation à la retraite. Il a précisé que T___ n'avait émis aucune réserve lorsqu'elle avait été informée qu'elle serait remplacée à cette occasion par D___. De plus, dès que celle-ci avait été choisie pour succéder à T___, celle-ci n'avait plus assisté aux séances hebdomadaires du lundi. C___ a encore ajouté que les fonctions de B___ et de T___ n'étaient pas comparables. Ainsi notamment, celle-ci avait une à trois personnes sous ses ordres alors que B___ était le responsable de 45 à 60 personnes.

C. L'appelante conclut à l'annulation du jugement et à ce que E____SA soit condamnée à lui verser :

- fr. 51'541.- pour les salaires du 25 février au 31 octobre 2004;
- fr. 60'000.- pour la "*différence de ... et discrimination raciale*";
- fr. 20'000.- d'indemnités pour *mobbing*.

Préalablement, l'appelante a sollicité la réouverture des enquêtes. Elle conclut sur ce point :

- à ce que la Fondation de Prévoyance du personnel de E____SA soit condamnée à produire tous documents permettant de démontrer l'évolution des rendements des avoirs sur les avoirs de prévoyance du personnel en 1998 et 2006;
- à la production de tous documents permettant de déterminer le salaire que percevait L____, ancien chef administration au service des achats en 1985, 1986, 1987 et 1988.
- à l'audition de treize témoins, selon liste.

L'appelante explique n'avoir jamais adressé de lettre de résiliation de son contrat de travail la liant à E____SA. Selon elle, la lettre du 12 juin 2001 qu'elle a adressée à la Fondation de prévoyance ne peut être considérée comme une lettre adressée à son employeur puisqu'il s'agit d'une personne juridique indépendante de ce dernier.

L'appelante explique aussi que le règlement du personnel de E____SA prévoit que l'employé a l'obligation d'indiquer par écrit six mois à l'avance au moins, son intention de prendre sa retraite. Selon elle, cette disposition réglementaire démontre que l'intimée permettait « *presque automatiquement* » à ses employés de continuer de travailler au-delà de la retraite.

L'appelante considère qu'en absence d'une résiliation expresse de sa part pour le jour de la retraite AVS, les premiers juges ont arbitrairement retenu la fin des rapports de service au 29 février 2004. Toujours selon l'appelante, la fin du contrat de travail découle de sa seule déclaration de volonté du 6 juillet 2004. Elle en déduit que l'intimée avait l'obligation de lui verser son salaire plus le treizième mois *pro rata temporis* jusqu'au 7 octobre 2004.

D. L'intimée conclut au déboutement de l'appelant et à la confirmation du jugement. Elle s'est opposée à la réouverture des enquêtes

E. La Cour a, dans un premier temps, procédé à l'audition des parties.

a) T____ a expliqué qu'à l'exception de D____, K____ et I____ tous les autres témoins cités en appel n'avaient pas été entendus par les premiers juges. S'agissant de ces trois premiers témoins, l'appelante a indiqué qu'elle pensait qu'ils se détermineraient différemment lors de leur audition devant les premiers juges.

S'agissant de M____, N____ et O____, T____ a expliqué qu'ils travaillaient encore au service de E____SA au début de la procédure l'opposant à cette dernière et qu'ils lui avaient fait savoir qu'ils ne souhaitaient pas être cités comme témoins de peur des représailles de leur employeur.

T____ souhaitait également faire entendre deux membres de sa famille : P____ et Q____.

S'agissant R____, l'appelante a indiqué qu'elle était l'auteur d'un témoignage écrit qui n'a pas été produit à la procédure. Les premiers juges ont refusé d'entendre ce témoin qui n'avait pas été régulièrement cité, étant précisé que l'appelante n'avait pas requis des premiers juge un complément d'enquête pour entendre ce témoin.

L'appelante a finalement expliqué qu'elle souhaitait faire entendre G____, collègue de travail avec laquelle elle avait eu des différends.

Sur le fond du litige, T____ a expliqué qu'elle souhaitait continuer à travailler après l'âge légal de la retraite pour financer un abri de voiture et un sas d'entrée dans sa villa qui nécessitaient un investissement de l'ordre de fr. 45'000.-.

S'agissant du *mobbing*, T____ a expliqué qu'elle avait travaillé sous les ordres de C____ à deux reprises. Une première fois durant quatre années avant que celui-ci quitte E____SA pour aller travailler chez S____. Après la faillite de cette entreprise, C____ était revenu chez E____SA. Elle a alors travaillé pendant huit ans sous ses ordres. Pendant cette seconde période la situation a, selon T____, empiré. A titre d'illustration de comportement qu'elle tenait pour du *mobbing*, T____ a indiqué que C____ avait essayé immédiatement d'établir un rapport de confiance avec elle en lui posant des questions sur sa vie privée. Il utilisait ensuite les informations recueillies contre elle en révélant à des tiers les confidences qu'elle lui faisait. Elle a aussi expliqué qu'à deux reprises des collaboratrices de E____SA, U____ et V____, s'étaient plaintes du *mobbing* de leurs chefs respectifs à C____ qui s'était contenté de sourire. Par la suite, les deux collaboratrices en question ont été licenciées. Toujours à titre d'illustration, T____ a expliqué que C____ avait périodiquement une attitude désobligeante à son égard. Selon T____, C____ notait dans les évaluations individuelles annuelles les éléments privés qu'il avait recueilli lors de discussions informelles. Elle cite l'évaluation du 15 mars 1999 où C____ lui a reproché de ne pas travailler selon ses priorités. Elle cite également l'évaluation du 24 mars 1998 où C____ a signalé les problèmes relationnels avec G____ et où il lui est demandé de résoudre lesdits problèmes dans l'intérêt commun. T____ indique s'être plainte à ses supérieurs des agissements de G____.

T_____ a indiqué à la Cour que les évaluations individuelles annuelles étaient les seuls documents versés à la procédure où il apparaissait le mobbing qu'elle reprochait à l'intimée.

T_____ a indiqué s'être plainte oralement des agissements de C_____ à K_____. En revanche, s'agissant des problèmes relationnelles avec G_____, elle a non seulement rédigé une lettre le 9 septembre 2001 à l'intention de K_____ qui décrit le comportement incriminé mais a indiqué oralement à celui-ci que G_____ avait expliqué que ses propres agissements lui étaient commandés par C_____.

T_____ a encore expliqué que D_____ ne lui avait pas été présentée en tant que remplaçante. Selon elle, son poste n'a pas été mis au concours. Un de ses collègues s'intéressait à ce poste depuis début 2003 et s'en était ouvert à elle en mars 2003. Elle a compris qu'il s'en était aussi ouvert à C_____. En juillet 2003, D_____ lui a indiqué être aller voir C_____ pour lui faire part de son intérêt pour son poste. Toujours selon T_____, D_____ ne lui a pas demandé de précisions sur son poste. En revanche, elle a passé une vingtaine de minutes dans son bureau en novembre 2003 pour voir comment effectuer certaines de ses tâches. T_____ a aussi indiqué qu'entre juillet et décembre 2003, D_____ s'était ouverte à elle de problèmes qu'elle rencontrait avec C_____ pour fixer la rémunération qui lui serait accordée par E_____SA lorsqu'elle la remplacerait. En particulier D_____ lui aurait confié que C_____ ne lui attribuerait pas son poste. T_____ a déclaré qu'il était clair pour elle que D_____ voulait dès son départ occuper son poste.

T_____ s'est encore plainte de ne pas avoir été consultée par C_____ lors du choix des remplaçants de collaborateurs de son propre service.

b) L'intimée a persisté à s'opposer à la réouverture des enquêtes. En particulier, elle a contesté que M_____, N_____ et O_____ fussent encore des employés de E_____SA au moment des enquêtes devant les premiers juges. Elle a aussi indiqué n'avoir eu aucun litige prud'homal avec ces trois personnes.

Sur le fond, l'intimée a expliqué qu'il était connu chez E_____SA que T_____ partirait à la retraite à fin février 2004. Elle avait dès 2001 fait part de son intention en ce sens par écrit.

L'intimée a aussi indiqué que les projets d'investissements de T_____ pour justifier son souhait de continuer de travailler après l'âge légal de la retraite étaient sans pertinence. Elle a aussi indiqué que la volonté de C_____ d'établir des rapports de confiance avec ses collaborateurs était une attitude que devait avoir tout cadre dans une entreprise. S'agissant des appréciations figurant sur les évaluations individuelles et citées par T_____, elles étaient positives et pas constitutives de *mobbing*. Selon elle, il appartient à l'encadrement de fixer des priorités pas aux subordonnés. De la même manière, elle considère qu'elle n'avait pas à consulter T_____ lors du remplacement de ses subordonnés.

L'intimée a encore expliqué qu'aucune plainte n'avait été formulée par U____ et V____, la première ayant été licenciée pendant la période probatoire.

Enfin, l'intimée a indiqué que T____ ne s'était jamais adressée à la direction pour lui faire part de son souhait de poursuivre son travail au-delà de l'âge légal de la retraite alors qu'elle savait que plusieurs collaborateurs étaient intéressés à reprendre sa place et qu'il était notoire chez E____SA qu'elle allait partir à la retraite.

La Cour a procédé à l'audition de quatre témoins :

- M____, responsable d'achat chez E____SA entre 2000 et 2005, a expliqué qu'il avait travaillé dans le même département que T____. Il a aussi expliqué que l'ambiance chez E____ n'était ni excellente ni déplorable. Il a indiqué avoir été, à une reprise, victime d'un comportement discutable de C____ qui l'a humilié devant un fournisseur. En l'occurrence, C____ l'a contredit en sa présence auprès d'un fournisseur, ancien collègue de travail chez E____SA, s'agissant d'un délai d'impression d'un catalogue et a ensuite convié ce fournisseur à prendre un café dans son bureau hors sa présence, ce qu'il n'avait pas l'habitude de faire.

M____ a aussi été témoin d'un comportement hautement déplaisant de C____ envers O____.

Il n'a pas été témoin de comportements comparables de C____ envers T____. Il a aussi indiqué avoir ressenti à quelque reprise un malaise face au comportement de C____ envers T____ sans pouvoir citer d'exemple précis.

En revanche, il a été témoin d'un manque perceptible et fréquent de volonté de coopérer entre G____ et T____, étant précisé qu' G____ était sa subordonnée directe. L'antipathie entre T____ et G____ était réciproque sans qu'il puisse en attribuer la responsabilité à l'une ou à l'autre. Il a alors pris l'initiative de rencontrer T____ et G____ et leur a remis un plan de travail qui aurait dû arrondir les angles. Par la suite G____ est tombée malade et a agi contre E____SA.

M____ a encore expliqué qu'il a effectivement souhaité ne pas témoigner dans le litige opposant T____ à E____SA parce qu'il souhaitait à l'époque devenir fournisseur de cette dernière.

Pour M____, B____ avait la responsabilité de la logistique chez E____SA et avait sous ses ordres plusieurs dizaines de collaborateurs. T____ avait quant à elle deux collaborateurs sous sa responsabilité.

M____ a indiqué percevoir un salaire d'environ 80'000 fr. par an lorsqu'il travaillait chez E____SA.

Selon M____, T____ voulait partir à la retraite. Il a eu connaissance qu'elle voulait partir à la retraite à la fin 2003 au moment où il a été question qu'elle forme son successeur. Toujours selon M____, D____ était intéressée à succéder à T____ au moment de son départ.

- N____, a travaillé chez E____ SA de septembre 2001 à février 2006 en qualité d'assistant aux achats pour un salaire de l'ordre de fr. 60'000.- par année en fin de période. Au moment de son engagement, il sortait d'apprentissage et n'avait aucune expérience professionnelle. Depuis lors, il a quitté cette entreprise de son plein gré pour se réorienter professionnellement. Il n'a jamais envisagé de ne pas venir témoigner dans la présente procédure. Il considère qu'il s'agit-là d'un devoir civique.

Selon lui, les conditions de travail dans cette entreprise n'étaient ni excellentes, ni déplorables, elles étaient ternes. L'ambiance de travail dans le département dans lequel il travaillait était assez austère. Il pouvait se passer une journée entière où on en entendait seulement le cliquetis des claviers d'ordinateurs.

Il n'a cependant pas le souvenir d'avoir été témoin de comportements inadéquats de la part des collaborateurs de E____ SA, ni d'incidents qui l'auraient particulièrement choqué. Il n'a jamais fait l'objet de quelconques pressions

N____ a expliqué avoir entretenu de bonnes relations avec son supérieur direct qui avait été engagé en même temps que lui. En revanche, il n'avait pas de contacts professionnels étroits avec T____.

N____ a confirmé avoir postulé fin 2003 pour reprendre le poste de T____. Il savait que celle-ci allait partir en retraite à brève échéance. Selon lui, c'était une information qui était connue dans l'entreprise sans qu'il se souvienne comment il l'avait lui-même apprise. Par la suite, c'est T____ qui lui a parlé de sa retraite. N____ a fait part à T____ de sa postulation pour son poste qui ne lui a pas donné l'impression d'en être surprise. De son souvenir, il semblait normal à T____ qu'il y ait des candidatures pour prendre sa relève prochaine.

Il ignore les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue.

Pour N____, B____ était responsable d'un service important de E____ SA. Il avait plus de collaborateurs sous ses ordres que T____. Il ne connaissait toutefois pas les cahiers des charges de ces deux collaborateurs. Pour lui, T____ et B____ étaient d'égale importance dans l'entreprise parce que ces deux personnes n'étaient pas subordonnées l'une à l'autre.

- O____ a d'abord travaillé chez E____ SA de 1996 à 1998 comme secrétaire, puis de 2004 à 2006 comme acheteuse. Pendant cette seconde période, elle a

travaillé sous les ordres de C____. Son salaire annuel était alors de l'ordre de fr. 80'000.-

Selon O____, l'ambiance chez E____SA était bonne, même s'il lui est arrivé occasionnellement d'être « *un peu victime* » de comportements inadéquats de C____. Il arrivait à ce dernier d'être déplaisant, il n'était pas insupportable. Elle n'a jamais été harcelée par C____.

O____ n'a pas été témoin de comportements déplaisants de C____ à l'égard de T____. Elle ne se souvient pas que T____ se soit ouverte à elle de difficultés avec C____.

O____ a expliqué qu'elle avait reçu un téléphone de T____ environ deux ou trois mois avant son audition pour lui demander si elle accepterait de témoigner dans la présente procédure. Précédemment, T____ ne l'avait pas sollicitée pour témoigner. Elle a répondu par la négative car elle travaille désormais au _____ et a la charge d'une petite fille de neuf mois. Elle n'a jamais eu peur de représailles de E____SA si elle témoignait. Par ailleurs, elle n'avait pas trouvé particulièrement plaisante sa comparution dans la procédure opposant E____SA à G____. Elle n'a pas un souvenir précis de ce dernier litige. Elle ne se souvient pas non plus qui, de T____ ou de G____, portait la responsabilité des mauvaises relations réciproques, étant précisé qu'à son arrivée en 1996 ces deux personnes travaillaient déjà chez E____SA et que G____ avait déjà quitté E____SA lors de son réengagement en 2004.

- G____ a travaillé chez E____SA une dizaine d'année. Elle a quitté cette entreprise en 2001. Selon elle, les premières années de travail se sont bien déroulées. En revanche, les six dernières années ont été difficiles. Elle a été en litige aux Tribunal des prud'hommes avec E____SA au sujet de ses relations avec T____, litige qu'elle a perdu.

G____ explique qu'au début ses relations avec T____ étaient bonnes, par la suite celles-ci se sont dégradées, cette dernière ne supportant pas la critique. Elle explique aussi que T____ voulait prendre sa retraite le plus vite possible. Selon ses dires, elle avait construit une maison et voulait profiter de la vie. Elle avait même compris que T____ voulait partir avant l'âge légal de la retraite.

G____ a encore expliqué que B____ gérait l'entrepôt de la marchandise et avait une vingtaine, voire davantage, de collaborateurs sous ses ordres alors que T____ n'avait qu'une personne sous ses ordres mais s'occupait de l'organisation des transports des marchandises achetées et était, pour ce motif, en relation avec tous les acheteurs. Si elle était un maillon important de l'entreprise, B____ était un maillon encore plus important sans qu'elle puisse porter une appréciation plus précise.

T_____ a encore expliqué qu'elle n'avait pas écrit à la direction pour se plaindre des comportements de C_____ parce que K_____ était au courant de la situation depuis dix ans. C'était la seule personne en qui elle avait confiance dans l'entreprise. Elle a indiqué être allée souvent dans son bureau pour pleurer. Selon elle, W_____ était aussi au courant.

A l'issue de l'audience, les deux parties ont indiqué qu'elles considéraient l'instruction de la cause en appel terminée.

- F. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée dans la partie "en droit" ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1. **1.1** 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.

1.2 Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

1.3 Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

2. L'appelante soutient en premier lieu qu'elle n'a pas résilié par écrit son contrat de travail pour le 29 février 2004 comme le prévoit l'art. 32 du règlement d'entreprise de E_____SA. Selon elle, en l'absence d'une résiliation expresse de sa part pour le jour de la retraite AVS, son contrat de travail a perduré au-delà de cette date et lui donne droit aux prestations d'assurance pour la perte de gains résultant de sa maladie.

2.1 La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception. Elle n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit être claire et précise. Elle est interprétée selon le principe de la confiance (WYLER, Droit du travail, p. 326). La partie qui entend mettre un terme aux rapports de travail assume les conséquences du caractère équivoque ou incompréhensible de ses déclarations

(FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, code annoté, ad. art. 335 n. 1.7). Soumise à réception, la résiliation du contrat de travail déploie ses effets dès qu'elle parvient dans la sphère de puissance du destinataire (WYLER, *ibid.*).

Sauf accord contraire, la résiliation du contrat de travail n'est soumise à aucune forme particulière. Elle peut être notifiée oralement, par écrit ou même par actes concluants (AUBERT, Commentaire romand du CO, n° 2 ad art. 335). Lorsque les parties sont convenues que la résiliation ne pourrait intervenir que par acte écrit, le respect de cette forme est présumé constituer une condition de validité de la résiliation (AUBERT, *op. cit.* n° 3 ad art. 335).

De manière générale, lorsque les parties attachent une forme réservée à leurs relations au sens de l'art. 16 CO, elles instaurent une présomption. Il appartiendra à la partie qui soutient que la forme n'a pas été prévue sous peine d'invalidité de démontrer qu'elle a été utilisée uniquement pour faciliter la preuve de l'existence et du contenu de l'engagement en question. Les parties sont en outre libres de laisser tomber à tout moment, explicitement ou par comportement concluant, la réserve de la forme écrite (SCHWENZER, Schweizerisches Obligationenrecht, n° 31.51; ATF 105 II 75; 125 III 263).

2.2 Celui qui prétend qu'un rapport juridique s'est éteint supporte le fardeau de la preuve des conditions de cette extinction, et, partant, les risques d'échec (DESCHENAUX, Le titre préliminaire du CC, p. 240). Il appartient donc à la partie qui se prévaut de la résiliation du contrat de travail de prouver que celle-ci est intervenue en temps utile (ATF 113 II 261 = JdT 1988 I 177).

A moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO; art. 196 LPC à titre supplétif en vertu de l'art. 11 LJP). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites, mais également de celles plus subjectives ou psychologiques telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984 p. 29).

2.3 En l'occurrence, à teneur de l'art. 32 du règlement d'entreprise de E_____SA, l'employé qui arrive à l'âge légal de la retraite doit en aviser pour la bonne forme et par écrit son employeur.

En l'espèce, les premiers juges ont considéré que l'appelante avait bien résilié son contrat de travail avec l'intimée au 29 février 2004. Ils ont fondé leur appréciation sur le courrier que l'appelante a adressé au président du comité de la Fondation de prévoyance de l'intimée, également chef du personnel de cette dernière, sur le bulletin d'information interne de l'intimée du 27 juin 2003 où l'appelante exprime clairement son intention de partir à la retraite au printemps 2004 et sur les différents témoignages qu'ils ont recueillis.

En appel, la Cour a complété les enquêtes à la requête de l'appelante en auditionnant quatre témoins supplémentaires. Pour trois d'entre eux, M____, N____ et O____, l'appelante a expliqué qu'elle ne les avait pas cités devant les premiers juges car ceux-ci lui avaient indiqué qu'ils ne souhaitaient pas être entendus comme témoins parce que, travaillant encore pour l'intimée à l'époque, craignaient des représailles. Seul M____ a confirmé qu'il ne souhaitait pas en première instance être cité comme témoin parce qu'il envisageait de devenir fournisseur de l'intimée.

Aucun de ces trois témoins n'a confirmé avoir eu des craintes de représailles de l'intimée. En revanche, tous trois ont confirmé que l'appelante voulait partir à la retraite.

S'agissant de M____, il a expliqué qu'il l'avait appris à la fin 2003 au moment où il a été question que l'appelante forme son successeur.

N____ a pour sa part indiqué qu'il avait postulé pour reprendre le poste de l'appelante à la fin 2003. Selon lui, le départ à la retraite de l'appelante était connu dans l'entreprise. Il a d'ailleurs fait part à l'appelante de sa postulation qui n'en a pas eu l'air surprise.

L'appelante elle-même a déclaré qu'un de ses collègues s'intéressait à son poste et s'en était ouvert à elle en mars 2003. Plus tard, en juillet 2003, une autre collègue s'est adressée à son chef pour lui faire part de son intérêt pour son poste. Selon l'appelante, cette collègue s'est ouverte à elle, entre juillet et décembre 2003 des problèmes qu'elle rencontrait avec son chef pour fixer la rémunération qui lui serait accordée par E____SA lorsqu'elle la remplacerait. En outre, l'appelante a également admis devant la Cour ne pas s'être adressée à la direction de l'intimée pour lui faire connaître son souhait de continuer de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite.

Au vu de l'ensemble du dossier, la Cour fera sienne l'appréciation du Tribunal des prud'hommes qui a considéré que tant par ses déclarations que par son attitude, l'appelante avait manifesté son intention de prendre sa retraite à l'âge légal de la retraite. A tout le moins, l'appelante a par son courrier de juin 2001 et son comportement ultérieur laissé croire à l'intimée qu'elle ne poursuivrait pas son travail à son service au delà de l'âge légal de la retraite à fin février 2004.

Il en découle que le jugement sera confirmé sur ce premier point.

Ainsi, l'appelante ne bénéficiait plus, dès le 1^{er} mars 2004, de la protection prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO dès lors qu'elle avait fait valoir son droit à la retraite.

3. L'appelante soutient en second lieu avoir été victime de *mobbing* de la part de son chef, C____, et réclame une réparation de fr. 20'000.-.

3.1 Aux termes de l'art. 328 al. 1^{er} CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (art. 32d CO), aux droits de la personnalité du travailleur. D'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER, op. cit., p. 220; AUBERT, op. cit., n° 2 ad art. 328 CO), laquelle englobe notamment la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (ATF du 18 décembre 2001 en la cause 4C.253/2001; REHBINDER, Berner Kommentar, n.4 ad art. 328 CO; REHBINDER, Basler Kommentar, n. 3 ad art. 328 CO; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 72 ss).

L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même, l'employeur étant une personne physique, ou d'un organe de la société, l'employeur étant une personne morale (art. 55 al. 2 CC), ou encore, par application de l'art. 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur (supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'art. 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent être le fait de tiers (JAR 1992, p. 169; WYLER, op. cit., p. 220; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, op. cit., p. 63).

En cas de violation de l'art. 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 et suivants et 41 et suivants CO (SJ 1984, p. 556).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail supposent : la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss).

L'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n. 624; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049).

Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II, p. 703; DESCHENAUX/STEINAUER, op. cit., n. 613 et 619).

L'employeur n'est libéré que s'il prouve n'avoir pas commis de faute. Le travailleur doit prouver, quant à lui, l'existence du contrat de travail, la violation dudit contrat par l'employeur, le dommage et le lien de causalité (SAILLEN, op. cit., p. 103).

3.2 Se fondant sur leurs enquêtes, les premiers juges ont considéré que l'appelante n'avait pas démontré l'existence du harcèlement - voire plus largement des atteintes à ses droits de la personnalité - dont elle se prévalait à l'appui de ses conclusions.

Sur ce point encore, la Cour fera sienne l'appréciation des premiers juges. Les différents témoins cités en appel par l'appelante n'ont pas apporté d'éléments nouveaux propres à démontrer que l'appelante aurait été victime d'harcèlement ou encore d'un climat particulier de stress et de tension. Par ailleurs, les exemples tirés par l'appelante des évaluations individuelles du 24 mars 1998 et du 15 mars 1999 ne sont pas davantage probant de comportement de *mobbing* dont elle aurait été victime.

S'agissant des difficultés relationnelles entre l'appelante et G____, cette dernière a résilié son contrat de travail durant l'été 2001 et a ensuite agit contre l'intimée pour atteinte à l'art. 328 CO se plaignant de ne pas avoir été protégée des atteintes que lui faisait subir l'appelante. Elle a été déboutée de ses conclusions, le Tribunal de prud'hommes considérant que l'intimée n'avait commis aucune violation du contrat.

Les actes de *mobbing* dont se plaint l'appelante ne sont donc pas prouvés; il n'est en particulier pas établi qu'elle ait fait l'objet de remarques vexatoires ou d'humiliations. S'il peut être déduit des témoignages recueillis qu'il n'était pas toujours facile de travailler avec C____, et que l'ambiance de travail a pu s'en ressentir négativement à certains moments, ceci est insuffisant pour retenir l'existence d'un harcèlement psychologique.

Il n'y a en définitive aucun élément concret pour soutenir la thèse de *mobbing* de l'appelante, ainsi que cela résulte des preuves recueillies dans son entourage professionnel.

Les éléments externes qui sont censés aller dans le sens de la thèse de l'appelante n'ont pas de force probante suffisante pour infirmer les éléments internes relevés ci-dessus. Ainsi, le témoignage de I____, psychothérapeute, que l'appelante a consulté après la fin de ses rapports de travail, a certes mis en évidence que les symptômes dépressifs dont souffrait l'appelante étaient déjà présents lors de leur

première rencontre en mars 2004 et qu'il pouvait y avoir un lien de causalité entre les souffrances vécues par l'appelante et des violences psychologiques vécues. Cet élément ne suffit cependant pas à démontrer les faits dont l'appelante se plaint dans la mesure où son état général n'est pas contesté, au contraire des faits qui en sont la cause et à propos desquels le témoignage de I_____ ne s'est faite que l'écho des plaintes de l'appelante, soit apporter un témoignage indirect qui n'a qu'une valeur probante relative.

Enfin, une expertise psychiatrique de l'appelante tendant à déterminer, comme elle le réclame, si elle souffrait de symptômes préexistants pouvant la conduire en incapacité de travail en décembre 2003, serait d'aucune utilité pour prouver l'existence des actes de *mobbing* que l'appelante reproche à C_____.

En absence de violation contractuelle, les prétentions de l'appelante en réparation du tort moral doivent donc être écartées. Le jugement sera donc également confirmé sur ce second point.

4. L'appelante reproche enfin aux premiers juges d'avoir écarté ses conclusions au paiement de fr. 60'000.- fondées sur une discrimination salariale avec B_____.

4.1 La LEg est notamment applicable aux rapports du travail découlant du Code des obligations (art. 2 LEg).

Selon l'article 3 de cette loi, est interdite toute mesure qui tend à discriminer un travailleur à raison du sexe, soit directement, soit indirectement (al. 1). Cette interdiction s'applique notamment à la rémunération (al. 2).

Trois conditions doivent dès lors être réalisées pour qu'un comportement puisse être qualifié de discriminatoire au sens de la LEg. Il doit tout d'abord exister un *acte de discrimination, basé sur le sexe*, c'est-à-dire une mesure qui est basée expressément sur l'appartenance sexuelle (discrimination « *directe* ») ou qui, bien que formellement neutre, a des conséquences discriminatoires pour l'un des sexes (discrimination « *indirecte* ») (BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, Commentaire de la loi sur l'égalité, p. 49ss, 54-57). Il est en outre nécessaire que cette mesure ne repose sur *aucun facteur objectif*, ce qui exclurait le caractère illicite de la mesure (idem p. 57-58).

4.2 L'inégalité de salaire est un cas particulier de discrimination (cf. art. 3 al. 2 LEg et art. 8 al. 3 *in fine* Cst; BESSON, L'égalité horizontale : l'égalité de traitement entre particuliers, p. 173-175 et 447ss; BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, op. cit., p. 72ss). A cet égard, il convient tout d'abord de rappeler qu'en vertu du principe de la liberté contractuelle, l'employeur est libre de fixer le salaire, cette liberté trouvant ses limites dans l'arbitraire et la loi.

La jurisprudence a ainsi déterminé qu'un salaire différent pour un travail de valeur égale constituait un cas de discrimination indirecte (BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, op. cit., p. 58 ch. 21 et la jurisprudence citée à la note 32; ATF 125 III 368, publié in : JT 2001 p. 596ss, 598). Ainsi, la jurisprudence considère comme non discriminatoires des différences de salaire qui reposent sur des raisons objectives, comme celles qui peuvent influencer la valeur du travail lui-même, telles la formation, l'ancienneté, les qualifications, l'expérience, l'étendue des charges, le rendement ou les risques. En règle générale, les raisons objectives peuvent justifier une différence de rémunération lorsqu'elles sont très importantes pour la prestation de travail concrète et pour la formation du salaire et qu'elles influencent en conséquence les salaires chez un même employeur (ATF 125 III 368ss, publié in : JT 2001 I 596ss, consid. 5; ATF 124 II 409 et 124 II 436).

4.3 Lorsqu'une discrimination liée à la rémunération existe, la victime peut demander le paiement des salaires dus (art. 5 al. 1 lit.d LEg). Tant que ce paiement n'a pas été effectué, il convient d'admettre que la discrimination subsiste (BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, op. cit., p. 138; cf. ég. Art. 5 al. 1 lit. b LEg).

4.4 Dans le cadre d'une procédure en justice, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). L'article 6 LEg prévoit que l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cette disposition opère donc un renversement du fardeau de la preuve, dans la mesure où la discrimination a été rendue vraisemblable, ce qui ne sera pas le cas lorsque celle-ci est totalement douteuse ou a le caractère de simple allégation (BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, op. cit., p. 161ss, 178; BESSON, op. cit., p. 453-454).).

4.5 En l'espèce, les premiers juges ont considéré que l'appelante n'avait pas été en mesure de rendre vraisemblable la discrimination salariale qu'elle invoque. Ils ont retenus, sur la base des différents témoignages, que les qualifications, l'ancienneté, le cahier des charges et les responsabilités de B_____ étaient globalement plus importants que ceux de l'appelante de sorte que la différence entre leur salaire respectif n'était pas constitutive d'une quelconque discrimination liée au sexe.

En appel, les témoins entendus à la demande de l'appelante n'ont pas davantage apporté d'éléments propres à rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination salariale.

Le jugement sera également confirmé sur ce point.

5. L'appelante, qui succombe, supportera les frais d'appel, l'émolument d'appel versé par ses soins étant acquis à l'Etat.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme

Reçoit l'appel déposé contre le jugement du Tribunal des Prud'hommes rendu suite la délibération du 9 mars 2007 et notifié aux parties le même jour en la cause C/30186/2005-3.

Au fond

Confirme ledit jugement.

Laisse les frais d'appel à la charge de T_____ et dit que l'émolument d'appel versé par ses soins est acquis à l'Etat de Genève.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

La greffière de juridiction

Le président