



T _____
Dom. élu: Me Christian BRUCHEZ
Rue Verdaine 12
Case postale 3647
1211 Genève 3

E _____ GmbH
Dom. élu: Me Patrick HUNZIKER
Rue Gourgas 5
Case postale 237
1211 Genève 8

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 17 août 2010

M. Louis PEILA, président

MM. Jean-Paul METRAL et Jean-Charles RUCKSTUHL, juges employeurs

MM. Marc LABHART et Stéphane WALLIMANN, juges salariés

Mme Geneviève REYNAUD, greffière d'audience

EN FAIT

- A.**
- a.** E_____ GMBH (ci-après: E) est une société à responsabilité limitée active dans la production de repas, boissons et prestations de services dans le domaine de la gastronomie aérienne, sise à Zurich et disposant d'une succursale à Genève.
 - b.** A, dont les activités ont été transférées à E au 1^{er} janvier 1993, avait engagé T_____ le 1^{er} septembre 1981, en qualité de cuisinier. Il a occupé ensuite les fonctions de chef de partie dès le 1^{er} février 1988 puis de chef de service adjoint en février 1993. Dès le 1^{er} janvier 2001, T_____ a été nommé manager-pâtisserie puis adjoint du chef de la production un an plus tard.
 - c.** Par courrier du 24 décembre 2003, E a annoncé à T_____ ses nouvelles conditions d'engagement, qui prévoyaient une résiliation possible du contrat de travail moyennant le respect d'un préavis de quatre mois pour la fin d'un mois civil à partir de cinquante ans révolus et au moins trois années de service. Il était en outre stipulé qu'en général, un travail hebdomadaire de 45 heures était à considérer comme partie intégrante du salaire; au-delà de cette durée, les heures de travail requises par un supérieur donnaient droit à un supplément de 25% dès la 61^{ème} heure. Les heures supplémentaires pouvaient également être compensées par un temps libre d'une durée égale et d'entente avec les collaborateurs. Quant aux vacances, l'employé avait droit à 30 jours après quarante-cinq ans révolus, ou après vingt ans de service; elles pouvaient être réduites en cas d'absence pour cause de maladie dépassant trois mois au cours de l'année civile, à raison d'un douzième pour chaque mois d'absence. Enfin, E contribuait à hauteur de 131 fr. à la prime de base de l'assurance-maladie.
 - d.** Le 16 mars 2004, le salaire d'T_____ a été porté à 74'200 fr. dès le 1^{er} mars 2004, un 13^{ème} salaire étant versé en sus.
 - e.** A la suite du départ du chef de la production, T_____ a repris cette fonction et a été officiellement désigné à cette fonction par courrier du 15 novembre 2006. A cette occasion, B, responsable des ressources humaines, qui était sur le point de quitter l'entreprise, lui a également adressé un certificat de travail intermédiaire, élogieux.

f. T_____ a, tout au long de ses années de service, perçu diverses primes exceptionnelles à titre de reconnaissance et de remerciement pour son engagement.

g. Il participait régulièrement aux réunions de cadres, lors desquelles il se plaignait d'un manque de ressources pour pouvoir atteindre les objectifs escomptés. Lors de ces séances, T_____ faisait parfois l'objet de moqueries et de remarques de la part d'autres cadres sur son incapacité à atteindre les objectifs. B, qui a participé à ces réunions jusqu'en mai 2007, avait eu à prendre la défense de T_____ et a prononcé deux avertissements. Ce témoin avait noté que ces comportements agaçaient C. Il n'y a toutefois aucune trace au dossier d'une quelconque protestation écrite de cet employé.

h. Lors des séances de direction des 5, 13 et 16 novembre 2007, il a été question du licenciement de T_____, de sa libération immédiate, ainsi que de son remplacement par D, son adjoint.

i. Par courriel du 16 novembre 2007, T_____ a demandé un entretien à F, membre de la direction, pour lui faire part de problèmes de production, de personnel et de communication avec la hiérarchie.

j. En date du 21 novembre 2007, T_____ a été convoqué dans le bureau de G, directeur de la succursale genevoise, qui l'a reçu en compagnie de H, nouvelle responsable des ressources humaines. Ces derniers lui ont annoncé leur décision de résilier son contrat de travail, avec libération immédiate de l'obligation de travailler. A cette annonce, T_____ s'est senti mal et a dû quitter l'entrevue pour se rendre chez son médecin, avant que les motifs de son licenciement n'aient pu lui être donnés.

Par courrier recommandé du même jour, E lui a confirmé son licenciement avec effet au 31 mars 2008 et l'a libéré de son obligation de travailler dès le 23 novembre 2007. Il devait ainsi prendre ses vacances et compenser ses heures supplémentaires dans l'intervalle. Le lendemain, T_____ a adressé à son employeur l'original d'un certificat médical attestant d'une incapacité totale de travail du 21 novembre au 31 décembre 2007.

k. Par courrier du 30 novembre 2007, T_____ s'est opposé à son licenciement en affirmant qu'à cause de son malaise, celui-ci n'avait pas pu lui être annoncé et qu'il n'en n'avait donc reçu notification que le 23 novembre 2007, soit pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie, ce qui la rendait nulle; il exigeait par ailleurs un délai de préavis de six mois au lieu de quatre, en raison

de sa position de cadre et de son âge. En outre, il contestait devoir récupérer ses 115 heures supplémentaires et a réclamé leur paiement, avec une majoration de 25%. Il a souligné que son employeur n'avait pas mentionné de motifs justifiant son licenciement, dont l'annonce démontrait un certain mépris de sa part, contrastant avec la loyauté qu'il lui avait toujours témoignée. Il a d'ailleurs indiqué avoir été victime de harcèlement psychologique pendant de nombreux mois et n'avoir obtenu, malgré plusieurs demandes, aucun soutien de la part de E. Enfin, il a demandé que lui soit adressée une offre chiffrée sous la forme d'un plan social ou une indemnité de départ en guise de compensation, ainsi qu'un certificat de travail intermédiaire et l'extrait des heures supplémentaires, des vacances et de son compte LPP.

l. Il n'est pas contesté qu'à l'annonce de son licenciement, T_____ avait accompli 115 heures supplémentaires dont 16 avaient été compensées par des congés.

m. Par courrier recommandé du 21 décembre 2007, E a confirmé le licenciement avec effet au 31 mars 2008, contestant que son employé fût malade lors de l'entretien du 21 novembre 2007 et doutant ainsi de la véracité du certificat médical envoyé le lendemain. Elle attendait à ce sujet un rapport de son médecin de confiance avant de se déterminer sur la suite à donner à cette affaire. Par ailleurs, elle maintenait le délai de préavis de congé de quatre mois, conforme aux conditions d'engagement, et contestait catégoriquement les allégations d'harcèlement psychologique, jamais avancées auparavant par son employé.

n. Le 22 août 2008, E a informé son employé que le délai de préavis de quatre mois était repoussé de 180 jours, soit du 1^{er} décembre 2007 au 28 mai 2008, et qu'il commencerait à courir dès le 28 mai 2008.

o. T_____ a reçu son salaire pendant toute la période de son incapacité de travail et jusqu'à la fin des rapports de travail, le 30 septembre 2008. Un certificat de travail lui a été délivré le 14 octobre 2008.

B. a. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 27 mars 2009, T_____ a assigné E en paiement de 59'039 fr. 90, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2008. Il sollicitait ainsi 5'390 fr. 60 à titre d'heures supplémentaires, 2'671 fr. 70 à titre de vacances non prises en nature, 40'977 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 10'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

b. E a admis devoir à son ancien employé le paiement de 99 heures de travail supplémentaires, équivalent à un montant brut de 4'078 fr. 10, ainsi que le paiement des jours de vacances non pris tel qu'allégué. Elle a conclu au déboutement de son ancien employé pour le surplus.

A l'appui de ses conclusions, E a indiqué que son employé n'avait, dès l'année 2007, plus donné satisfaction dans sa fonction de responsable de production, si bien que la qualité et la ponctualité des services à la clientèle s'en étaient ressenties. Des discussions avec G avaient eu lieu au sujet des carences organisationnelles de T____, sans parvenir à améliorer la situation. La direction s'était ainsi résignée à licencier T____ et à le remplacer par son adjoint. Le 21 novembre 2007, G et H avaient reçu T____ pour lui annoncer son licenciement; avant de pouvoir en exposer les motifs, l'employé s'était senti mal et avait quitté le bureau pour réunir ses affaires et quitter son lieu de travail. Le lendemain, T____ avait adressé à E un certificat médical d'incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2007, obligeant l'employeur à lui confirmer son congé par écrit le 23 novembre 2007. E relevait encore que son employé se plaignait pour la première fois de *mobbing* et que le courriel d'T____ du 16 novembre 2007 n'avait pas eu d'influence sur la décision de licenciement, puisqu'elle avait déjà été prise.

c. En audience, T____ a confirmé avoir fait l'objet de moqueries de la part des autres cadres quant à son rendement professionnel et avoir dû faire face à une surcharge de travail au niveau de la section VIP du *catering*, en raison notamment de restrictions de personnel et de recours accrus à des auxiliaires. La situation s'était encore péjorée au début 2007, ce qui l'avait empêché d'assister, entre mars et septembre 2007, aux évaluations mensuelles. Il avait ainsi dû faire face à l'absence de remplacement de sa collaboratrice administrative, qui avait démissionné au début de l'année 2007, et à l'ajout de la tâche de l'assemblage à celle de la production, sans obtenir de la direction l'aide qu'il avait sollicitée. Il a toutefois admis n'avoir pas dénoncé les moqueries dont il faisait l'objet lors des séances de cadres.

De son côté, E a admis qu'C faisait l'objet de remarques de ses collègues, qui visaient la rentabilité de son département mais qu'il prenait à son compte. L'employeur a expliqué que la marche des affaires avait diminué de 2 à 3% chaque année depuis 2005, ce qui avait induit la nécessaire réduction du personnel. Elle a précisé qu'C n'avait pas voulu exécuter un projet mis en place par le siège zurichois, ce que ce dernier a contesté, et, enfin, que les bonus étaient attribués à titre exceptionnel et d'encouragement.

d. Le témoin I, cuisinier auprès de E de 1989 à 2007, a toujours travaillé sous la responsabilité d'T____, dont la charge de travail était très conséquente. Les départs à la retraite non remplacés et la reprise des activités par E avaient amplifié cette charge. Le témoin avait senti des tensions, des conflits avec le directeur, du fait qu'T____ devait rendre des comptes lors des séances de cadres. A son sens, T____ était assez estimé, mais on lui demandait beaucoup pour atteindre ses objectifs. Il a confirmé le manque de personnel malgré l'augmentation de la charge de travail, et le recours toujours plus important à l'engagement d'auxiliaires, pour compenser la suppression de postes fixes. Les repas VIP représentaient beaucoup d'heures de travail, de nature délicate et confiée au service de production en raison du manque de compétences des auxiliaires, ce dont le siège zurichois, qui n'en produisait pas autant, ne devait pas être conscient. Malgré son poste exécutif, T____ venait souvent en cuisine pour aider son équipe.

Selon B, directeur des ressources humaines de E de septembre 2005 à fin 2007, T____ était un collaborateur très apprécié et important au sein de la société, mais l'appréciation des autres cadres à son égard avait changé entre son arrivée et son départ de la société. T____ rencontrait des difficultés sur le plan économique et au niveau de la gestion du personnel, notamment en raison de l'impossibilité d'engager plus d'employés. Ce témoin avait l'impression que T____ n'était pas entendu par la direction, bien qu'il apportait des solutions adaptées aux problèmes soulevés, et qu'il était victime de "ricaneries" ou de moqueries. Il n'était pas possible pour lui d'atteindre les objectifs escomptés de manière optimale. B avait abordé ces problèmes avec le siège de Zurich, sans résultat probant en raison de la stabilisation du nombre d'employés, étant précisé que le département de T____ avait perdu une vingtaine d'employés entre 2005 et 2007.

H, manager en ressources humaines, qui a succédé à B en mai 2007, travaillait principalement au siège à Zurich et venait à Genève chaque mercredi. Elle a parfois assisté aux séances de cadres, ce que conteste T____, et n'a pas entendu de moqueries à l'encontre de ce dernier.

C était venu lui parler de son salaire, de sa position ou d'un manque de personnel, mais rien de grave à son avis. H a expliqué que la décision de licencier T____ avait été prise à la suite de discussions avec G, alors que leur employé n'atteignait plus les objectifs fixés, en devant gérer beaucoup plus d'administration qu'auparavant. Il était devenu plus manager que cuisinier et ne parvenait pas à assumer ses nouvelles responsabilités.

- C.** Par jugement du 8 février 2010, communiqué le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné E à payer à T_____, à titre d'heures supplémentaires et de vacances, la somme brute de 6'749 fr. 80 avec intérêts moratoires à 5% dès le 30 septembre 2008, sous déduction des cotisations sociales, légales et usuelles et a débouté l'employé de ses autres conclusions.

S'agissant de l'indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal a considéré que T_____ avait reçu son congé car son travail ne donnait plus satisfaction. Certes, les repas VIP et le manque de personnel avaient engendré un surcroît de travail, mais cette surcharge, irrégulière, n'aurait pas dû empêcher T_____ d'atteindre ses objectifs. A partir du 1^{er} juin 2006, il était devenu plus manager que cuisinier alors que, dans les faits, il venait souvent aider son équipe en cuisine. De plus, il était opposé à l'engagement d'auxiliaires, bien qu'il s'agissait d'un phénomène courant dans un grand nombre d'entreprises.

Le Tribunal a ainsi retenu que le demandeur n'avait pas su s'adapter à ses nouvelles responsabilités en tant que chef de production, ainsi qu'aux nouveaux projets mis en place par son employeur, de sorte que son manque d'organisation et de gestion ne lui permettait pas d'atteindre ses objectifs, ce qui avait justifié son licenciement. Par conséquent, celui-ci ne lui avait pas été signifié pour un raison inhérente à sa personnalité, mais bien parce qu'il ne donnait plus satisfaction dans son travail. Il n'était donc pas abusif. Les railleries dont le demandeur avait fait l'objet visaient la rentabilité de son secteur et ne devaient donc pas être prises à titre personnel. Il ne s'en était d'ailleurs jamais plaint. Dans son courriel du 16 novembre 2007, qui mentionnait des problèmes de production, de communication hiérarchique et de personnel, il n'évoquait pas de harcèlement psychologique. Quoiqu'il en soit, la décision du licenciement avait été prise avant l'envoi de ce courriel et ce n'est que par courrier du 30 novembre que T_____ s'était plaint formellement d'avoir été victime de mobbing. Ainsi, le licenciement ne pouvait non plus être qualifié d'abusif au motif que l'employeur n'aurait rien entrepris pour que cessent les moqueries dont T_____ se plaignait.

Pour les mêmes motifs, le Tribunal a débouté l'employé de ses conclusions en réparation du tort moral, car il n'avait pas apporté la preuve que son employeur aurait violé ses obligations prévues par l'art. 328 CO.

- D.** **a.** Par acte expédié le 17 mars 2010 à la Cour d'appel, T_____ appelle de cette décision. Il conclut à la confirmation des ch. 1 à 3 du jugement, à l'annulation du

ch. 4 et, statuant à nouveau, à ce que E soit condamnée à lui verser la somme de 50'977 fr. 60, plus intérêts à 5% dès le 30 septembre 2008.

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir méconnu les conditions d'application de l'art. 336 CO, en ne retenant pas le caractère abusif de son licenciement au vu de son grand dévouement, de la surcharge de travail permanente engendrée par le manque de personnel dans l'entreprise et de l'absence de réactions de E, qui a ainsi violé ses obligations contractuelles en matière de protection de la personnalité, en ne mettant pas à sa disposition les ressources humaines lui permettant d'atteindre les objectifs fixés et en s'abstenant d'intervenir pour que cessent les moqueries et railleries dont il faisait l'objet.

E a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

b. Lors de l'audience du 20 juillet 2010 devant la Cour, les parties ont confirmé leurs écritures d'appel et persisté dans leurs conclusions.

T_____ a précisé que son cahier des charges n'avait pas évolué entre 2001 et 2006 et que ses activités étaient restées les mêmes, de sorte qu'il devait toujours exercer tant en qualité d'exécutif que d'exécutant. Son licenciement était abusif car on ne lui avait jamais donné les moyens d'atteindre les objectifs fixés, alors qu'il devait assurer une production identique, mais avec moins de personnel.

Pour l'intimée au contraire, le travail de l'appelant avait changé entre 2001 et 2006. En effet, il était passé d'exécutant à exécutif, soit responsable d'une équipe d'une dizaine de personnes à un système de production qui concernait environ 75 personnes. Cependant, il était exact qu'aucun nouveau cahier des charges ne lui avait été soumis.

c. La Cour a entendu deux nouveaux témoins.

J, aide administrative, a été employée à temps plein de E jusqu'en janvier 2006. Elle avait été sous les ordres de K puis d'T_____ mais ne se souvenait pas si ce dernier avait déjà été promu chef de la production lorsqu'elle a quitté l'entreprise.

Elle n'avait pas été remplacée immédiatement après son départ.

J discutait souvent avec T_____ des objectifs et des améliorations envisageables pour pouvoir les atteindre. Il y avait toujours trop peu de personnel et cela l'obligeait, ainsi que son chef, de se rendre en cuisine, notamment lorsqu'il y avait des vols spéciaux. La surcharge de travail et le stress qui en résulte avaient commencé en 2003, lorsque de nombreux licenciements avaient eu lieu. Ce

surcroît de travail, resté constant, connaissait des pics lors des vols spéciaux et engendrait des problèmes d'aménagement d'horaires. J était certaine qu'T_____ s'était plaint à la direction des problèmes qu'il rencontrait mais elle n'a jamais vu de rapport écrit concernant les problèmes liés au sous-effectif.

T_____ lui parlait des séances de cadres et lui disait que tout le monde avait de la peine à atteindre les objectifs. Elle sentait des tensions entre les cadres, mais il ne lui avait pas directement mentionné qu'il rencontrerait des problèmes avec d'autres collaborateurs.

L, sous-directeur de E depuis l'été 2008, a été engagé en 2002 en tant superviseur des vols VIP. Il a participé environ deux fois par an aux séances de cadres en remplacement de son chef jusqu'en juillet 2007, puis à plein temps depuis juillet 2007. Par ailleurs, des séances quotidiennes de cinq à sept personnes étaient également organisées, durant lesquelles des "piques" étaient adressées à T_____, en raison des nombreux problèmes de son service, et il ne semblait pas les prendre personnellement. Le témoin avait appris par C, environ une année avant son départ, qu'il éprouvait des difficultés à atteindre ses objectifs. Il s'en était également rendu compte puisqu'il dirigeait alors le secteur qui faisait directement suite à celui de la production, et les retards de ce dernier affectaient son département. Il avait parlé directement à T_____, qui évoquait à ce sujet le manque de personnel. Le témoin a confirmé que les commandes VIP, qui nécessitaient une grande disponibilité, étaient imprévisibles.

L a indiqué qu'après le départ de T_____, son adjoint D avait repris le poste et une amélioration s'était faite sentir au cours des six mois suivant. Certains menus VIP avaient été abandonnés et l'assemblage des plateaux avait été mis à la charge d'un autre service, mais il n'y avait pas eu de changement stratégique ou d'importance de personnel.

EN DROIT

1. **1.1.** Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP), y compris les pièces nouvelles produites (306A LPC, applicable par renvoi de 11 LJP).
- 1.2.** Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce (art. 1 al. 1 LJP).

2. Il est rappelé que, en vertu des art. 8 CC et 186 LPC, chaque partie doit, à défaut de prescriptions contraires, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

3. **3.1** Les parties ont été liées par un contrat de travail de durée indéterminée que chacune des parties pouvait résilier (art. 335 al. 1 CO). La résiliation est toutefois abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui donne le congé.

3.1.1 L'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie en particulier d'abusif le congé donné par une partie 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 ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie et la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les arrêts cités). Il appartient à la partie qui a reçu son congé d'apporter la preuve d'une situation visée par l'art. 336 al. 1 CO; comme la preuve du motif réel du licenciement peut être délicate à apporter, la jurisprudence admet que le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé a présenté des indices susceptibles de faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur; celui-ci est alors contraint d'établir ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine p. 703 et les références).

3.1.2 L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'étant pas exhaustive, l'abus du droit de résiliation peut également se révéler dans des situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 132 III 115 ; 131 III 535). Ainsi, l'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation ; il peut surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. En particulier, une violation manifeste du devoir imposé à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) en relation avec le licenciement peut caractériser l'abus.

3.1.3 Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus

cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4).

Les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4), qui dispose que 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'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73; plus récemment arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1).

3.1.4 Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie

par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a p. 75).

3.2 L'appelant fait grief aux premiers juges de n'avoir pas retenu le caractère abusif de son licenciement et d'avoir ignoré les actes de mobbing à son encontre. Plus précisément, il soutient que l'intimée lui a abusivement signifié son congé alors qu'il faisait preuve depuis longtemps d'un fidèle dévouement, quand bien même un manque de personnel patent ne lui permettait pas de faire face à l'importante charge de travail attribuée à son secteur. A cela s'ajoute que son employeur, qui n'a pas réagi pour que cessent les railleries dont il faisait l'objet, a violé ses obligations découlant de l'art. 328 CO.

3.2.1 En l'espèce, les qualités fondamentales de l'appelant, collaborateur apprécié depuis 1981, ne sont pas remises en cause; il a gravi tous les échelons hiérarchiques de l'entreprise et rempli ses fonctions à la satisfaction de son employeur à tout le moins jusqu'en 2006. Toutefois, après sa nomination à la tête de la production en juin 2006, il a commencé à rencontrer des difficultés d'ordre organisationnel. Responsable d'une division d'une septantaine de personnes et confronté à une charge de travail conséquente, ainsi qu'à une lourde pression économique pour atteindre les résultats escomptés, il n'a pas réussi à faire face à l'austérité instaurée par son employeur pour rester compétitive en raison de la baisse du secteur de l'aviation depuis 2005, notamment au regard de la réduction du personnel fixe et du recours à des employés auxiliaires. Ainsi, la gestion de la tension et du stress par l'équipe de production ne s'est pas avérée optimale, s'agissant notamment des aspects pratiques liés à la confection des repas VIP, fort délicate, et à l'aménagement des horaires du personnel. Progressivement défaillant aux yeux de sa direction dans ses nouvelles fonctions, l'appelant n'a pas maîtrisé le passage d'une charge pratique à une charge plus administrative et n'a pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés. Certes, son cahier des charges n'a pas été expressément modifié, mais il n'est pas contesté que son nouveau rôle dans l'entreprise l'amenait à assumer davantage de travail administratif et le plaçait dans une fonction essentiellement exécutive. Or, il est indéniable que, malgré toute sa bonne volonté et ses efforts, son adaptation s'est avérée insuffisante et que, par conséquent, l'intimée était en droit de lui signifier son congé, conformément au principe de la liberté de résiliation des rapports de travail, au motif que ses carences professionnelles ne lui permettaient plus de

mener à bien sa charge au sein de l'entreprise et affectaient, dans une activité de production en chaîne, les services qui succédaient directement au sien.

Ainsi, notifié pour des motifs liés directement aux performances de l'entreprise et aucunement pour une raison inhérente à la personnalité de l'appelant, le licenciement querellé ne se révèle, de ce point de vue, pas abusif.

3.2.2 Les accusations de mobbing reprises en appel ne sont pas établies. Les enquêtes ont certes permis d'établir que l'appelant avait bien été l'objet de railleries lors des séances de cadres, mais ces remarques telles qu'elles apparaissent à la procédure, bien que regrettables, ne dépassent pas ce qui est courant dans des environnements professionnels soumis à une pression économique constante. Constatées par le seul témoin L, de surcroît non décrites quant à leur nature ou leur intensité, elles ne sauraient dans l'ignorance de plus de détails, être constitutives, à elles seules, au sens de la doctrine précitée, du moindre harcèlement psychologique. De plus, il ne ressort pas du dossier que ces "piques" étaient adressées à l'appelant personnellement et auraient eu pour but de l'isoler de son environnement professionnel, ni que ce dernier se serait plaint ouvertement à la direction de ces remarques, mais plutôt qu'elles révélaient les difficultés de son service, qui affectaient le fonctionnement de ceux qui succédaient dans la chaîne de production. Dans ces circonstances, on ne saurait tenir pour établis les actes de mobbing allégués, de sorte que l'intimée n'était pas dans l'obligation d'agir pour protéger la personnalité de son employé.

La preuve des actes de mobbing n'ayant pas été rapportée, l'intimée n'a pu violer ses obligations contractuelles découlant de l'art. 328 CO et le licenciement dont se plaint l'appelant ne peut être qualifié d'abusif pour ce motif, ni lui ouvrir la voie à une réparation du tort moral.

Le jugement sera ainsi confirmé.

4. L'émolument d'appel sera laissé à la charge de l'appelant, qui succombe dans ses conclusions (art. 78 LJP).

PAR CES MOTIFS

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 8 février 2010 rendu en la cause C/5560/2009-2.

Au fond :

Confirme ledit jugement;

Laisse l'émolument d'appel à la charge de T_____;

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président